

## Unternehmensinsolvenzen

Anzeichen, Abläufe, Auswirkungen

Handlungshilfe für Betriebsräte

**Angstmacher** • Zahlen

**Insolvenzschiäden** • Arbeitsplatzverluste

**Insolvenzverfahren**

**Insolvenzverläufe**

**Insolvenzrecht**

insolvent?

**Zahlungsunfähigkeit**

**Überschuldung** • Insolvenzanzeichen im Betrieb

**Jahresabschluss** • Insolvenzschiadale

**Akute Alarmzeichen** • Insolvenzantrag

**Insolvenzverwalter** • Sozialplan

**Entgeltansprüche** • Interessenausgleich

**Betriebsvereinbarungen**

**Rolle des Betriebsrats**



## **Impressum**

### **Autoren:**

Christoph Grüninger, TBS NRW

### **Grafik und Layout:**

Elisabeth Fellermann, TBS NRW

### **© Bildnachweis:**

Titel: ferkelraggae/fotolia.com

### **© und Herausgeber**

Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V.

Westenhellweg 92 - 94

44137 Dortmund

Tel. 02 31/24 96 98-0

Fax 02 31/24 96 98-41

[www.tbs-nrw.de](http://www.tbs-nrw.de)

Die TBS ist eine vom Ministerium für Arbeit, Integration  
und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen geförderte Einrichtung.

Heft-Nr. 82

1. Auflage

Dortmund, August 2015



# **Unternehmensinsolvenzen: Anzeichen, Abläufe, Auswirkungen**

Handlungshilfe für Betriebsräte

Reihe  
Arbeit, Gesundheit,  
Umwelt, Technik  
**Heft 82**



# Inhalt

<b>Vorwort</b>	<b>7</b>
<b>1 Was liefert dieser Ratgeber?</b>	<b>9</b>
<b>2 Angstmacher Insolvenz</b>	<b>9</b>
<b>3 Unternehmensinsolvenzen in Zahlen</b>	<b>10</b>
3.1 Wie häufig sind Insolvenzen in Deutschland und NRW?	10
3.2 Wie hoch sind die Insolvenzschäden?	10
3.3 Arbeitsplatzverluste	11
3.4 Zusammenfassung	12
<b>4 Schwächen bisheriger Insolvenzverfahren</b>	<b>12</b>
4.1 Rechtlicher Einfluss auf Insolvenzverläufe	12
4.2 Schwächen des bisherigen Insolvenzrechts	13
4.3 Zusammenfassung	14
<b>5 Novelliertes Insolvenzrecht und neue Möglichkeiten</b>	<b>15</b>
5.1 ESUG und InsO	15
5.2 Warum es für Betriebsräte wichtig ist, sich einzumischen	16
5.3 Zusammenfassung	16
<b>6 Wann ist ein Unternehmen insolvent?</b>	<b>16</b>
6.1 Zahlungsunfähigkeit	17
6.2 Drohende Zahlungsunfähigkeit	18
6.3 Überschuldung	18
6.4 Andere Insolvenzantragsgründe	19
6.5 Zusammenfassung	21
<b>7 Insolvenzanzeichen im Betrieb</b>	<b>21</b>
7.1 Anhaltspunkte im offiziellen Jahresabschluss	21
7.2 Frühe Insolvenzsikale	23
7.3 Akute Alarmzeichen	24
7.3.1 Gesunkenes Eigenkapital und Veränderte Kreditlinien	24
7.3.2 Verschlechtertes Zahlungsverhalten	24
7.3.3 Werden die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung noch gezahlt?	25
7.4 Weitere betriebliche Anzeichen für Insolvenzgefahr	25
7.5 Besonderer „Insolvenzschutz“ durch die Banken	26
7.6 Die Rolle der Erbschaftssteuer	27
7.7 Zusammenfassung	27

<b>8</b>	<b>Der Insolvenzantrag</b>	<b>27</b>
8.1	Überblick	28
8.2	Einzelheiten zum Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens	28
8.2.1	Wo werden Insolvenzanträge gestellt?	28
8.2.2	Wer kann einen Insolvenzantrag stellen?	29
8.2.3	Gläubigerantrag	29
8.2.4	Schuldner- bzw. Eigenantrag	30
8.2.5	Nicht alle Arbeitgeber sind zum Insolvenzantrag verpflichtet	31
8.2.6	Wer stellt üblicherweise Insolvenzantrag? Schuldner oder Gläubiger?	32
8.2.7	Professionelle Insolvenzvorbereitung und Vorklärung bei Gericht	32
8.2.8	Der Insolvenzantrag als solches	32
8.2.9	Kosten eines Insolvenzantrags und wer sie trägt	33
8.3	Gerichtsentscheidung zur Eröffnung eines Insolvenzverfahrens	34
8.4	Der Regelfall: Einsetzung eines vorläufiger Insolvenzverwalters	36
8.5	Überblick Insolvenzantrag und Vorverfahren	38
<b>9</b>	<b>Das Insolvenzverfahren</b>	<b>39</b>
9.1	Das „eigentliche“ Insolvenzverfahren und seine Varianten	39
9.2	Näheres zu den Varianten eines Insolvenzverfahrens	40
9.2.1	„Regelverfahren“	40
9.2.2	Übertragende Sanierung	44
9.2.3	Insolvenzplanverfahren	44
9.2.4	Eigenverwaltung	46
9.2.5	Eigenverwaltung plus Schutzschirm	47
9.3	Zusammenfassung	47
<b>10</b>	<b>Wichtiges für Arbeitnehmer und Betriebsräte</b>	<b>47</b>
10.1	Durch Insolvenzantrag eine überforderte Geschäftsführung ablösen?	48
10.2	Sollten Arbeitnehmer Insolvenzantrag stellen, um Entgeltzahlungen zu erwirken?	49
10.3	Entgeltansprüche ohne Geltendmachung können verfallen	49
10.4	Entgelt in der Insolvenz	50
10.5	Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben	51
10.6	Altersteilzeit, Betriebsrenten	52
10.7	Arbeitsverweigerung und Zurückbehaltungsrecht	52
10.8	Fristlose Eigenkündigung in der Insolvenz	53
10.9	Arbeitsverhältnisse in der Insolvenz	53
10.10	Interessenausgleich	54
10.11	Sozialplan	55
10.12	Betriebsvereinbarungen	56
10.13	Rolle des Betriebsrats	57
<b>11</b>	<b>Schlussbemerkung</b>	<b>58</b>
<b>12</b>	<b>Begriffserläuterung</b>	<b>58</b>
	<b>Quellen</b>	<b>63</b>







**Liebe Leserinnen und Leser,**

Droht die Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers, dann steht für die Beschäftigten und den Betriebsrat viel auf dem Spiel. Kann der Betrieb fortgeführt werden? Was passiert mit den Arbeitsplätzen? Was wird aus den Ansprüchen der Beschäftigten? In welcher Reihenfolge werden offene Forderungen bedient? Wer geht leer aus? Die Insolvenz eines Unternehmens führt zwangsläufig zu rabiaten Streitigkeiten um konkurrierende Forderungen. Das Geld reicht meist nur noch für einen Bruchteil der offenen Forderungen.

Um einen geordneten Ablauf sicherzustellen, sind Insolvenzverfahren gesetzlich genau geregelt. Auch die Rechte der Arbeitnehmervertreter sind gesetzlich verankert. Seit den letzten gesetzlichen Neuerungen sind die Einflussmöglichkeiten der Arbeitnehmervertreter sogar noch erweitert worden. Außerdem gibt es mehr rechtliche Spielräume, insolvente Unternehmen zu sanieren statt zu liquidieren.

Das sind gute Nachrichten für die Beschäftigten. Trotzdem passiert es regelmäßig, dass die Arbeitnehmerbelange unter die Räder kommen. Insolvenzverwalter sehen es selten als ihre Aufgabe an, den Betriebsrat über seine Rechte und Einflussmöglichkeiten aufzuklären.

Diese Broschüre liefert einen systematischen Überblick und beantwortet wichtige Fragen: Wie erkennt man eine Insolvenzgefahr? Wie läuft ein Insolvenzverfahren ab? Was kommt auf die Beschäftigten zu? Worauf muss der Betriebsrat achten? Wo hat der Betriebsrat Einflussmöglichkeiten? Ich wünsche eine anregende Lektüre und eine erfolgreiche Umsetzung in der Betriebsratsarbeit.

**Andreas Meyer-Lauber**

Vorsitzender des DGB Bezirks NRW



## 1 Was liefert dieser Ratgeber?

Es geht um einen Überblick zu den Anzeichen, Abläufen und Auswirkungen von Unternehmensinsolvenzen. Es geht aber auch um die Anspannung und Angst der Betroffenen. Die Adressaten sind Arbeitnehmervertreter und -vertreterinnen, die konkrete Informationen benötigen, was im Falle einer Insolvenz des Arbeitgebers auf sie zu kommt und was bereits im Vorfeld zu beachten ist.

Informationen aus dem Internet sind oft unvollständig; juristische Fachbücher sind für Nichtfachleute oft unverständlich. Der vorliegende Ratgeber trägt dazu bei, diese Lücke zu schließen. Er liefert grundlegenden Zusammenhänge, praktische Tipps sowie Hinweise auf die vielen hilfreichen Materialien der Gewerkschaften und andere Informationsquellen.

Dieser Ratgeber lässt sich je nach individuellem Informationsbedarf unterschiedlich nutzen. Man muss nicht jede einzelne Seite lesen, erst recht nicht am Stück. Und man muss auch nicht von vorn nach hinten lesen, sondern kann springen und nur einzelne Punkte herausgreifen. Die Inhaltsübersicht und viele Querverweise im Text helfen bei der Navigation. Im Anhang gibt es eine Übersicht zu den wichtigsten Fachbegriffen.

Der vorliegende Ratgeber ersetzt keine Rechtsberatung. Wir empfehlen eindringlich, sich stets eng mit der zuständigen Gewerkschaft abzustimmen.

Und noch eine Anmerkung zur Verwendung männlicher und weiblicher Bezeichnungen: Insolvenzverwalterinnen sind so selten wie Orchesterdirigentinnen. Beides ist zu bedauern. Wenn in diesem Text zumeist die männliche Form gewählt wurde, dann nur aus Gründen der sprachlichen Kürze.

## 2 Angstmacher Insolvenz

Die Insolvenz ist für viele ein Schreckgespenst, das ohne klare Konturen durch den Betrieb geistert. Schon das Wort Insolvenz ist so bedrohlich, dass es oft nur hinter vorgehaltener Hand geflüstert wird. Das ganze Thema Insolvenz ist enorm angstbesetzt. Es geht schließlich um die wirtschaftliche Existenz und den gesamten Besitz. Insolvenzangst ist immer auch Existenzangst.

Viele Geschäftsführungen verleugnen und verdrängen die konkrete Insolvenzgefahr beharrlich bis zum bitteren Ende. Insolvenzgerüchte und der damit einhergehende Vertrauensverlust bei Kreditgebern, Kunden und Lieferanten sind gefürchtet. Sie können einem angeschlagenen Unternehmen den Todesstoß versetzen.

Manche Beschäftigte sehen sich aber auch mit der bangen Frage konfrontiert, ob ein Insolvenzverfahren nicht das kleinere Übel ist. Vielleicht wäre der Insolvenzantrag eine Möglichkeit, einer überforderten, untätigen Geschäftsführung die Geschicke aus der Hand zu nehmen.

In anderen Fällen arbeiten Geschäftsführungen sehr gezielt mit Insolvenzängsten: Mit Insolvenzdrohungen lassen sich Arbeitnehmer sehr wirksam zu einschneidenden Entgeltverzichtern pressen. Sachgerecht muss das nicht sein, aber das Angstpotenzial ist enorm.

Mit Insolvenzängsten und gewaltigem Verantwortungsdruck umzugehen, dürfte die größte Herausforderung für Betriebsräte sein. Angesichts der Ungewissheit und Hilflosigkeit macht sich schnell eine Mischung aus Lähmung und Panik breit.

Wer kennt nicht die Gruselmelodie aus dem Film „Der weiße Hai“? Im trüben Wasser sieht man das Ungeheuer kaum. Das ist das eigentlich Bedrohliche. Schon nach der Hälfte des Films reicht allein die Melodie als Angstmacher.

Das Wort „Insolvenz“ ist auch so ein Angstmacher und kann das ganze Betriebsrats-

gremium zermürben. Der vorliegende Ratgeber möchte zur Angstbewältigung beitragen, indem er das Thema Insolvenz aus dem Trüben holt und konkrete Handlungstipps anbietet.

## 3 Unternehmensinsolvenzen in Zahlen

### Abschnittsüberblick:

- **Wie viele Unternehmensinsolvenzen gibt es jedes Jahr?**
- **Wie hoch sind die Insolvenzschäden?**
- **Wie groß sind die Chancen, Geld von einem insolventen Unternehmen wiederzusehen?**
- **Wie viele Arbeitsplätze gehen durch Insolvenzen verloren?**
- **Wie viele Unternehmen werden nach der Insolvenz fortgeführt?**
- **Wie lange dauern Insolvenzverfahren?**

### 3.1 Wie häufig sind Insolvenzen in Deutschland und NRW?

*Zahl der Insolvenzen insgesamt*

In den Medien tauchen regelmäßig Schreckenszahlen zu Unternehmensinsolvenzen auf. Auch in normalen Wirtschaftsjahren sind in Deutschland jeweils mehrere zehntausend Unternehmensinsolvenzen zu vermelden. Seit 2009 wurde eine fallende Tendenz verzeichnet.<sup>1</sup> Für 2013 belief sich die amtliche Statistik auf 25.995 Unternehmensinsolvenzen, die den Amtsgerichten gemeldet wurden.<sup>2</sup> Das Jahr 2014 lag etwas darunter. Genaue Statistiken laufen der Zeit immer etwas hinterher.

*in NRW*

Pro 10.000 Unternehmen rutschten im Vorjahr in NRW durchschnittlich 158 Unternehmen in die Insolvenz. Das ist vergleichsweise viel. Der statistische Durchschnitt über alle 16 Bundesländer lag nur bei 88 Unternehmen.

Zu den betroffenen Wirtschaftszweigen zählten zuletzt laut Insolvenzstatistik vor allem das Baugewerbe, der Handel und der Dienstleistungsbereich.

### 3.2 Wie hoch sind die Insolvenzschäden?

*große Insolvenzschäden*

Die Gesamtsumme offener Forderungen gegenüber insolventen Unternehmen wird derzeit pro Jahr auf weit über 50 Milliarden Euro geschätzt. Die Statistiker sind sich bei der Schadenshöhe nicht ganz einig. Aber in der Konsequenz herrscht Übereinstimmung: Nur wenige Gläubiger sehen ihr Geld wieder – und zumeist auch nur sehr wenig davon.

*verlorenes Geld*

Erfahrungsgemäß müssen Gläubiger ihre Forderungen an insolvente Unternehmen praktisch ganz abschreiben. Eine Mehrjahresstudie<sup>3</sup> kommt auf eine Befriedigungsquote von mageren 3,6 %. Selbst bei „massereichen“ Verfahren gab es durchschnittlich nur 5,4 % zurück. In zwei Drittel der Unternehmensinsolvenzen sehen die Gläubiger gar kein Geld.

*in der Regel langwierige Verfahren*

Die Klärung und Bedienung der Ansprüche kann Jahre dauern. Sogenannte Regelin-solvenzverfahren kommen im Durchschnitt erst nach 4 Jahren zum Abschluss und eine erhebliche Zahl der Fälle dauert länger als 10 Jahre.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Creditreform Wirtschaftsforschung: Insolvenzen in Deutschland, 2014.

<sup>2</sup> Statistisches Bundesamt: Unternehmen und Arbeitsstätten - Insolvenzen, Fachserie 2, Reihe 4.1, 11/2014, erschienen Februar 2015.

<sup>3</sup> Kranzusch, P.; Icks, A.: Die Quoten der Insolvenzgläubiger in Regel- und Insolvenzplanverfahren - Ergebnisse von Insolvenzverfahren nach der Insolvenzrechtsreform, in: Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hrsg.): IfM-Materialien Nr. 186, Bonn 2009 (Seite 36).

<sup>4</sup> S. 33 - Kranzusch, P.; Icks, A. (2010): Wann werden die Gläubiger ausgezahlt? - Dauer von Unternehmensinsolvenzverfahren im regionalen Vergleich, in: Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hrsg.): IfM-Materialien Nr. 193, Bonn.

Schneller verlaufen sogenannte Insolvenzplanverfahren, bei denen sich Schuldner und Gläubiger auf Abweichungen vom Regelverfahren verständigen können. Solche Insolvenzplanverfahren sind oft schon in sechs bis acht Monaten vollzogen.

Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass eine Unternehmensinsolvenz ein absolut einschneidendes Erlebnis für alle Betroffenen ist. Die Gläubiger sehen ihr Geld nicht wieder. Den Geschäftsführern und Vorständen eines insolventen Unternehmens drohen große straf- und haftungsrechtliche Schwierigkeiten. Unternehmensberater und Bankangestellte können sich mit dem Vorwurf der Beihilfe konfrontiert sehen. Die Geschäftsinhaber und Eigentümer verlieren bei der Pleite meist alles. Und die Beschäftigten?

*unterschiedliche Betroffene*

### 3.3 Arbeitsplatzverluste

Im Jahre 2012 waren es in Deutschland laut Statistik insgesamt ca. 364.000 Arbeitsplätze, die durch Insolvenzen verloren gingen. Für 2013 wird die Zahl niedriger geschätzt. 2014 dürften es ca. 264.000 Arbeitsplätze gewesen sein.<sup>5</sup> Die Tendenz ist also deutlich fallend. Allerdings betrifft dies nur die statistisch unmittelbar von einer Unternehmensinsolvenz betroffenen Arbeitsplätze. Die im Vorfeld oder Umfeld von Unternehmensinsolvenzen abgebauten Arbeitsplätze sind damit nicht erfasst.

*Arbeitsplatzabbau*

Jeder hat von Großpleiten wie bei dem Unternehmen Schlecker gehört, bei denen zehntausende Arbeitsplätze verloren gingen. Der Blick in die Details der Statistik zeigt, dass Großinsolvenzen mit großem Arbeitsplatzkahl Schlag gar nicht die Regel sind. Die größte Zahl der Unternehmensinsolvenzen entfällt auf Einzelunternehmen, Freie Berufe und Kleingewerbe. Zumeist gibt es also Kleinstinsolvenzen von Unternehmen mit sehr wenig Beschäftigten und kleinem Umsatz.

Von den Unternehmen, die in den letzten Jahren in die Insolvenz gingen, wurden rund 90 % liquidiert, also abgewickelt. Fortführungen erfolgten in erster Linie als sogenannte übertragende Sanierung, das heißt es fanden sich neue Investoren. Nur 1 % der insolventen Unternehmen ging bislang den Weg des sogenannten Insolvenzplanverfahrens. Es liegen seriöse Analysen vor, dass die fortgeführten Unternehmen immerhin einen Arbeitsplatzzerhalt von 80 bis 90 % erreichten. Pessimistischere Einschätzungen sprechen von gut 60 %.<sup>6</sup>

*Liquidationen, Fortführungen*

*Arbeitsplatzerhalt*

**Die Insolvenz der Drogeriemarktkette Schlecker ist zum Glück kein Durchschnittsfall: zwei Jahre nach der Insolvenz waren von den ehemals rund 30.000 Beschäftigten noch 36 Mitarbeiter im Auftrag des Insolvenzverwalters mit der Abwicklung beschäftigt. Damit haben sie wohl noch bis Ende 2016 zu tun. Besonderes Problem ist die Verwertung der überdimensionierten Konzernzentrale. Es ist schwer, seriöse Interessenten für eine solche Immobilie zu finden. („Schlecker 2 Jahre nach der Insolvenz“, Südwest Presse, 23.1.2014)**

Die über den Einzelfall hinaus gehende statistische Datenbasis ist schmal und seither hat der Gesetzgeber gezielt verbesserte rechtliche Möglichkeiten der Unternehmensfortführung und -sanierung geschaffen.

Für die von Arbeitslosigkeit Betroffenen ist es natürlich kein Trost, für die Statistik kein typischer Fall zu sein. Man muss allerdings der Überhöhung des Insolvenzantrags als Arbeitsplatzvernichter entgegengetreten. Freilich bringen Unternehmenspleiten auch das Aus für viele Arbeitsplätze. Aber der Antrag zur Eröffnung eines Insolvenzverfahrens ist dafür nicht verantwortlich. Das eigentliche

*Insolvenzantrag als solches nicht Ursache für Pleite*

Grundproblem ist die wirtschaftliche Schieflage des Unternehmens. Und da kann die Eröffnung eines förmlichen Insolvenzverfahrens sogar beitragen, eine möglicherweise überforderte Geschäftsführung abzulösen und die erforderlichen Sanierungsmaßnahmen endlich durchzusetzen.

<sup>5</sup> Creditreform Wirtschaftsforschung: Insolvenzen in Deutschland, 2014.

<sup>6</sup> S. 119 - Icks, A.; Kranzusch, P. (2010): Sanierungen in Insolvenzverfahren - übertragende Sanierungen und insolvenzplanbasierte Eigensanierungen in NRW, in: Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hrsg.): IfM-Materialien Nr. 195, Bonn.

*Angst vor der Insolvenz* Keine Frage, dass eine Unternehmensinsolvenz ein wirtschaftlich fatales Ereignis für die Betroffenen ist. Die größten Ängste vor einem Insolvenzverfahren haben aber möglicherweise nicht die Beschäftigten, sondern vor allem Geschäftsinhaber und Geschäftsführer. Für das Management steht der Insolvenzantrag für das Eingeständnis des Scheiterns und ist überaus angstbesetzt. Marcus Disselkamp beschreibt dies in seiner ausführlichen Studie über die Angst der Unternehmer vor der Insolvenz.<sup>7</sup>

*Spiel mit der Angst* Interessanterweise sind es aber gerade die Geschäftsführer, die gegenüber dem Betriebsrat und der Belegschaft mit dem Insolvenzantrag drohen, falls nicht in diese oder jene Entgeltverzicht eingewilligt werde.

*Belegschaftsverzichte zumeist ungeeignet* Wie der Betriebsrat mit Verzichtsforderungen seitens des Arbeitgebers umgehen kann, kann hier nicht tiefer erörtert werden. Es sei aber angemerkt, dass wir keinen Beispielfall nennen können, bei dem ein Belegschaftsverzicht auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder ähnliches einen entscheidenden Sanierungsbeitrag zur Insolvenzrettung des Unternehmens bewirkt hätte. Strukturelle wirtschaftliche Schief lagen lassen sich so nicht bewältigen.

### 3.4 Zusammenfassung

*Statistik* Fassen wir unseren statistischen Überblick zusammen: Es gibt jedes Jahr zehntausende Unternehmensinsolvenzen. Die meisten betreffen jedoch Unternehmensformen, die keine Arbeitnehmer haben.

In der Fortführung und Sanierung bestehen die größten Hoffnungen auf den Erhalt von Arbeitsplätzen. Bislang wird in der Regel erst dann Insolvenz beantragt, wenn das Unternehmen kaum mehr zu retten ist. Unternehmer scheuen den Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens.

Der Verzicht der Beschäftigten auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder sonstiger Lohnverzicht verspricht der Erfahrung nach keinen entscheidenden Beitrag zur Abwehr einer Insolvenz und zur Sanierung des Unternehmens.

## 4 Schwächen bisheriger Insolvenzverfahren

**Abschnittsüberblick:**

- **Werden auch sanierungsfähige Unternehmen liquidiert?**
- **Wer sind die Insolvenzverwalter und wie arbeiten sie?**
- **Was sind häufige Kritikpunkte an der Arbeit der Insolvenzverwalter?**
- **Wie wurden bislang die Möglichkeiten des Insolvenzrechts angewendet?**

### 4.1 Rechtlicher Einfluss auf Insolvenzverläufe

*Liquidation leider zu häufig*

Bislang kam es leider zu schnell zur Liquidation insolventer Unternehmen statt zur systematischen Sanierung. Es liegt nicht nur an den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, wie Unternehmensinsolvenzen verlaufen. Ob im konkreten Einzelfall ein Unternehmen fortgeführt oder liquidiert wird, darauf haben auch das Insolvenzrecht und seine Anwendung einen entscheidenden Einfluss.

<sup>7</sup> Disselkamp, Marcus: „Der Preis der Angst – Eine erste Literaturrecherche als Ausgangspunkt für die Analyse der ökonomischen Kosten der Angst für Unternehmen“. Studie im ver.di-Auftrag, München, 2003.

Betrachten wir also, was das Insolvenzrecht für Unternehmen in wirtschaftlicher Schieflage vorgibt. Die Umsetzung der Insolvenzordnung mit ihren immerhin 359 Paragraphen und vielfältigen Querbeziehungen zu andern Rechtsbereichen ist in der letzten Zeit wichtigen Veränderungen unterworfen. Ernste Kritik hat zu einem neuen Insolvenzrecht geführt. Und dieses erneuerte Insolvenzrecht bietet einige Möglichkeiten für insolvente Unternehmen, der Insolvenzabwicklung nicht völlig tatenlos ausgeliefert zu sein. Und auch Arbeitnehmer können einen Einfluss haben.

*entscheidende  
Vorgaben des  
Insolvenzrechts*

## 4.2 Schwächen des bisherigen Insolvenzrechts

Das deutsche Insolvenzrecht und seine Umsetzung standen immer wieder in der Kritik. Es geschehe zu wenig für die Sanierung insolventer Unternehmen und damit auch zu wenig für den Arbeitsplatzertand. Auch wirtschaftlich sanierungsfähige Unternehmen würden vor-schnell abgewickelt, so der Vorwurf von Insolvenzexperten wie Hans Haarmeyer und anderen. Für das Unternehmen muss die Beantragung eines Insolvenzverfahrens eigentlich gar nicht das Ende sein. Solange es Möglichkeiten gibt, den gesunden Teil des Betriebes wirtschaftlich fortzuführen und ins Lot zu bekommen, ist dies auch rechtlich möglich. Das wäre auch im Interesse der Gläubiger. Bei einer Liquidation ist nämlich selten damit zu rechnen, dass offene Forderungen im größeren Umfang gedeckt werden können. Im Gegenteil, die Gläubiger erhalten ja meist praktisch nichts von ihrer eigentlichen Forderungssumme an das insolvente Unternehmen. Deshalb ist es für viele Gläubiger die bessere Alternative, dem insolventen Unternehmen eine Chance auf wirtschaftliche Sanierung und Wiederherstellung der Zahlungsfähigkeit einzuräumen.

*vorschnelle  
Liquidierung*

Betriebliche Sanierungsprozesse sind allerdings langwierig und im Ergebnis ungewiss.<sup>8</sup> Viele Insolvenzverwalter wollen sich ungern über Jahre darauf einlassen. Solange genug Masse vorhanden ist, um wenigstens die eigenen Kosten zu decken, ist eine schnelle Liquidation aufgrund der Honorarbemessung eine lukrative Alternative für den Insolvenzverwalter.<sup>9</sup> Amtliche Statistiken gibt es dazu nicht, aber nach Expertenschätzungen zehren im Durchschnitt allein die Verfahrenskosten 50 % der verfügbaren Masse auf.<sup>10</sup> Unter die Verfahrenskosten fallen auch die Honorare der Insolvenzverwalter.

*eilige  
Insolvenzverwalter*

Besonders zum Wirken der Insolvenzverwalter gibt es immer wieder bittere Vorwürfe. An die 2000 Insolvenzverwalter gibt es in der Republik. Die Berufsbezeichnung ist nicht geschützt. Die Richter der Insolvenzgerichte konnten und mussten in den letzten Jahren recht frei entscheiden, wen sie als Insolvenzverwalter ins Unternehmen schicken.

Prof. Hans Haarmeyer, einer der führenden Insolvenzrechtler, befand wie andere Branchenkenner schon länger, dass manche Insolvenzverwalter unseriös und wirklich Dilettanten seien.<sup>11</sup> Das ist noch milde ausgedrückt. Andere sprechen geradeheraus von „Abzockern“ und „Plattmachern“ unter den Insolvenzverwaltern.<sup>12</sup>

*Plattmacher?*

<sup>8</sup> Icks, A.; Kranzusch, P. (2010): Sanierungen in Insolvenzverfahren - übertragende Sanierungen und insolvenzplanbasierte Eigensanierungen in NRW, in: Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hrsg.): IfM-Materialien Nr. 195, Bonn.

<sup>9</sup> Kranzusch, P.; Icks, A. (2009): Die Quoten der Insolvenzgläubiger in Regel- und Insolvenzplanverfahren - Ergebnisse von Insolvenzverfahren nach der Insolvenzrechtsreform, in: Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hrsg.): IfM-Materialien Nr. 186, Bonn.

<sup>10</sup> S. 33 - Kranzusch, P.; Icks, A. (2010): Wann werden die Gläubiger ausgezahlt? - Dauer von Unternehmensinsolvenzverfahren im regionalen Vergleich, in: Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hrsg.): IfM-Materialien Nr. 193, Bonn.

<sup>11</sup> Jungbluth, Rüdiger: „Mehr Masse als Klasse“ Die Zeit, 02.04.2009.

<sup>12</sup> Buchautor Andree Wernicke war nach eigenen Angaben selbst 20 Jahre lang Insolvenzverwalter. Er hatte 2010 in „Das Kartell der Plattmacher“ sehr leidenschaftlich seine Kritik an der Zunft der Insolvenzverwalter dargelegt und dabei auch Ross und Reiter genannt. Das hatte juristische Folgen. Das Buch wurde vom Markt genommen und kam dann neu in den Handel, enthielt aber weniger Namen. Die Erstausgabe erzielte übrigens daraufhin hohe Verkaufspreise in Internetauktionen für Gebrauchtbücher.

Hier die wesentlichen Kritikpunkte zu Insolvenzverwaltern:

## *Kritikpunkte an Insolvenzverwaltern*

- unklare Eignungsanforderungen und Auswahlkriterien,
- intransparente Honorargepflogenheiten und nicht zuletzt
- übergroße persönliche Entscheidungsmacht über Unternehmen und Beschäftigte.

## *Seriösität*

Die unklaren Eignungsanforderungen und Auswahlkriterien sind hoffentlich bald überwunden. Prof. Haarmeyer und auch Juristen des Bundesverfassungsgerichts sind um die Etablierung von Zertifizierungsstandards für Insolvenzverwalter bemüht. Außerdem gibt es gesetzliche Neuerungen zur Auswahl der Insolvenzverwalter.

## *Honorare*

Zur oft kritisierten Honorarpraxis sind keine amtlichen Statistiken verfügbar. Es ist im Grundsatz davon auszugehen, dass Insolvenzverwalter rund 30 % der Insolvenzmasse für die Deckung der eigenen Aufwendungen beanspruchen. Es gibt jedoch Staffellungen und viele Abweichungen. Wenn Insolvenzverwalter besondere Erschwernisse geltend machen, sind die Abweichungen von den Regelvergütungssätzen nach oben mitunter enorm.<sup>13</sup> Näheren Aufschluss zu den Details der Vergütungsregeln gibt weiterführende Literatur.<sup>14</sup>

## *Macht*

Nun noch ein Wort zur viel beklagten, übergroßen persönlichen Entscheidungsmacht des Insolvenzverwalters über Unternehmen und Beschäftigte: Im Gesetz gibt es eigentlich schon länger die Möglichkeit, die starke Stellung des Insolvenzverwalters zurückzunehmen und dem Unternehmen mehr Entscheidungskompetenz im Insolvenzverfahren zu lassen. Die Rede ist vom sogenannten Insolvenzplanverfahren, also der Fortführung in weitgehender Eigenverwaltung. Durchgesetzt haben sich Insolvenzplanverfahren nicht. Die Angst der Unternehmer besteht weiter, dem rechtlichen Insolvenzprozedere und dem eingesetzten Insolvenzverwalter ausgeliefert zu sein.

## *Teufelskreis mit Ende: Liquidation*

Unternehmer scheuen sich nach wie vor, einen Eigenantrag zur Eröffnung eines Insolvenzverfahrens zu wagen. Ein Teufelskreis und eine sich selbst erfüllende Prophezeiung, denn wenn das Insolvenzverfahren dann doch eröffnet werden muss, sind regelmäßig alle Reserven aufgebraucht und es bleibt tatsächlich nur noch die Liquidation.

Deshalb ist es für Betriebsräte absolut wichtig, die Anzeichen einer sich anbahnenden Insolvenz zu erkennen und es nicht durchgehen zu lassen, falls der Arbeitgeber bzw. die Leitungsebene des Unternehmens untätig bleibt.

## **4.3 Zusammenfassung**

## *Kritikpunkte beim Gesetzgeber angekommen*

In den letzten Jahren hat sich berechtigte Kritik am Insolvenzrecht und seiner Praxis formiert. Zu oft wurden insolvente Unternehmen vorschnell liquidiert und die Unternehmer scheuen die rechtzeitige Eröffnung eines Insolvenzverfahrens. Der Gesetzgeber hat die Kritikpunkte aufgegriffen und wichtige Veränderungen im Insolvenzrecht angepackt.

---

<sup>13</sup> „Luxushonorar – Escada-Insolvenzverwalter kassiert ab“, Handelsblatt 2.3.2011.

<sup>14</sup> Kranzusch, P.; Icks, A. (2009): „Die Quoten der Insolvenzgläubiger in Regel- und Insolvenzplanverfahren - Ergebnisse von Insolvenzverfahren nach der Insolvenzrechtsreform“, Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hrsg.): IfM-Materialien Nr. 186, Bonn.

## 5 Novelliertes Insolvenzrecht und neue Möglichkeiten

### Abschnittsüberblick:

- Welche Neuerungen bringt ESUG – das Gesetz zur weiteren Erleichterung der Sanierung von Unternehmen?
- Was sind die ersten praktischen Erfahrungen mit der Anwendung des erneuerten Insolvenzrechtes?
- Wo liegen Einflussmöglichkeiten des Betriebsrates?

### 5.1 ESUG und InsO

Seit 1. März 2012 gibt es eine rechtliche Neuerung zur Insolvenzordnung (InsO): Das Gesetz zur weiteren Erleichterung der Sanierung von Unternehmen (ESUG). Die frühzeitige Sanierung von Unternehmen soll begünstigt werden, indem mehr Spielräume für die außergerichtliche Sanierung gewährt werden. Insbesondere bietet das Insolvenzrecht nun Neuerungen zu Eigenverwaltung, Insolvenzplanverfahren und Schutzschirmverfahren. Auch wird es leichter, die Aufhebung eines Insolvenzverfahrens zu erreichen. In den folgenden Abschnitten wird darauf noch näher eingegangen.

*weniger Liquidation  
mehr Sanierung  
angestrebt*

Wie in den Begründungen der Bundesregierung zu lesen ist, geht es bei der Erneuerung der Insolvenzordnung insgesamt um die Stärkung der Gläubigerrechte.<sup>15</sup> Eigentlich klingt dies wie ein Widerspruch: Einerseits wird die Stärkung der Gläubigerrechte angestrebt. Dies soll insbesondere über einen größeren Einfluss der Gläubiger auf die Auswahl des Insolvenzverwalters erfolgen. Andererseits werden aber dem Unternehmen (dem Schuldner) mehr Spielräume eingeräumt. Dies geschieht durch solche Instrumente wie Eigenverwaltung, Insolvenzplanverfahren und Schutzschirmverfahren.

*gestärkte  
Gläubigerrechte*

Was leistet nun das neue Insolvenzrecht in der Praxis? In den Fachforen gibt es sehr unterschiedliche Stimmen und Einschätzungen dazu. Viele sehen das neue Recht durchaus auf dem richtigen Weg, monieren aber noch Verbesserungsbedarfe im Detail. Oft wird kritisiert, das neue Insolvenzrecht bevorzuge zu sehr die Schuldnerinteressen.<sup>16</sup> Die Interessen aller unter einen Hut zu bekommen, um das insolvente Unternehmen wieder auf Kurs zu bringen, sei auch mit der neuen Insolvenzordnung schwierig.

*oder doch  
schuldnerlastig?*

In der Presse wurde zuletzt aus einer Studie der Unternehmensberatungsgesellschaft Boston Consulting Group zitiert.<sup>17</sup> Demnach habe die Weiterführung in Not geratener Unternehmen mittels sogenannter Planverfahren und Eigenverwaltung längst nicht so stark zugenommen, wie zu fordern wäre. Aus Angst vor Kontrollverlust zögerten Unternehmer den Insolvenzantrag nach wie vor zu lange hinaus.

*zögerliche  
Anträge*

Insgesamt gibt es noch nicht viele Erkenntnisse zur Wirkung der Neuerungen im Insolvenzrecht. Im ersten Jahr nach Inkrafttreten des neuen Insolvenzrechts gab es bundesweit erst ein paar hundert Fälle von Eigenverwaltungs- oder Schutzschirmverfahren. Und das ergänzende Statistikgesetz zur breiteren Erhebung von Insolvenzdaten ist erst Anfang 2013 in Kraft getreten.<sup>18</sup> Eine solide Datenlage für genauere Bewertungen wächst also erst langsam.

*Wirkung des  
novellierten  
Gesetzes noch  
abzuwarten*

<sup>15</sup> Gesetzentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Gesetzes zur weiteren Erleichterung der Sanierung von Unternehmen. Deutscher Bundestag 17. Wahlperiode, Drucksache 17/5712, 04.05.2011.

<sup>16</sup> „Kurz und bündig: Was 100 Praktiker vom ESUG halten.“ INDat-Report Verwalter Verfahren Gerichte, Verlag INDat, Köln, Ausgabe 2/2013.

<sup>17</sup> „Reform des Insolvenzrechts scheitert an Realität“, Die Welt, 3. April, 2014

<sup>18</sup> Gesetz über die Insolvenzstatistik (Insolvenzstatistikgesetz - InsStatG), ausgefertigt am 7.12.2011, in Kraft getreten am 1.1.2013.

## 5.2 Warum es für Betriebsräte wichtig ist, sich einzumischen

*Mitsprache bei Auswahl des Insolvenzverwalters*

Gemäß der erneuerten Insolvenzordnung gibt es einige Einflussmöglichkeiten der Arbeitnehmervertreter. Insbesondere bei der Auswahl der Person des Insolvenzverwalters haben Arbeitnehmervertreter nunmehr ein Mitspracherecht, das sie über den sogenannten Gläubigerausschuss ausüben können. Auf die Einzelheiten wird noch näher eingegangen. (Seite 36).

*Sanierungspläne einfordern und mitdiskutieren*

Es gibt noch weitere Einflussmöglichkeiten der Arbeitnehmervertreter. Das neue Insolvenzrecht will die Fortführung insolventer Unternehmen fördern. Diese neuen rechtlichen Möglichkeiten setzen aber einen stichhaltigen Sanierungsplan voraus. Einen Sanierungsplan frühzeitig und konsequent einzufordern, ist ein wichtiger Handlungsansatz für Arbeitnehmervertreter. Die Insolvenzordnung weist den Arbeitnehmervertretern ausdrücklich ein Beratungsrecht zu. Betriebsräte sollten allerdings nicht bis zum Insolvenzfall warten. Insbesondere der Wirtschaftsausschuss kann dieses Thema schon viel früher auf die Tagesordnung setzen.

*Insolvenzrecht hebt BetrVG nicht auf, aber ...*

Kommt es zur Insolvenz, müssen sich Betriebsräte einer Flut von Fragen ihrer Kolleginnen und Kollegen stellen. Wenn der Arbeitgeber in die Insolvenz geht, geraten auch die Beschäftigten auf schwieriges Terrain. Es geht um den Verlust des Arbeitsplatzes und gefährdetes Entgelt. Die Insolvenz des Arbeitgebers ist für sich noch kein Kündigungsgrund. Aber im Zuge von Insolvenzen kommt es regelmäßig zu betriebsbedingten Kündigungen. Dabei sind die üblichen Regularien einzuhalten, nämlich die Einbeziehung des Betriebsrates und die Durchführung einer ordnungsgemäßen Sozialauswahl.

Die Verhandlung eines Interessenausgleichs und Sozialplans ist schon unter „normalen“ Umständen, also ohne die Insolvenz des Unternehmens, eine große Mitbestimmungsherausforderung für den Betriebsrat. Jetzt kommen jedoch verschärfende Bedingungen hinzu, beispielsweise der teilweise Wegfall gewohnter Kündigungsfristen. Der Abschnitt 10 „Wichtiges für Arbeitnehmer und Betriebsräte“ geht darauf genauer ein.

## 5.3 Zusammenfassung

*nicht versäumen: gleich zu Beginn vorläufigen Insolvenzverwalter mitbestimmen*

Das 2012 novellierte Insolvenzrecht bietet mehr Möglichkeiten zur Sanierung von Unternehmen. Wie die rechtlichen Neuerungen wirken, werden erst die nächsten Jahre zeigen. In jedem Fall gibt es etwas mehr Einflussmöglichkeiten der Gläubiger auf das Insolvenzverfahren – und Arbeitnehmer sollten diese Möglichkeiten unbedingt kennen und nutzen! Das gilt insbesondere für den gestärkter Einfluss auf die Wahl des (vorläufigen) Insolvenzverwalters. Dies und andere Einflussmöglichkeiten werden noch genauer beschrieben.

## 6 Wann ist ein Unternehmen insolvent?

**Abschnittsüberblick:**

- Was sind die gesetzlichen Kriterien der Unternehmensinsolvenz?
- Ein Unternehmen zahlte stets alle Rechnungen pünktlich. Kann im rechtlichen Sinne trotzdem eine Insolvenz vorliegen?
- Welche Insolvenztatbestände gibt es im Gesetz, die auch manche Geschäftsführer gar nicht kennen?
- Wie kann man konkret bewerten, ob ein Unternehmen ein Fall für ein Insolvenzverfahren ist?

Die Insolvenzordnung (InsO) definiert im Grundsatz drei unterschiedliche Eröffnungsgründe für ein Insolvenzverfahren:

*3 wesentliche  
Insolvenzgründe*

- Zahlungsunfähigkeit
- drohende Zahlungsunfähigkeit
- Überschuldung

Es gibt noch weitere Insolvenzzustände. Auf die kommen wir auch noch näher zu sprechen (ab S. 19). Hier der Reihe nach.

## 6.1 Zahlungsunfähigkeit

Der Eintritt der Zahlungsunfähigkeit ist nach dem Insolvenzrecht der allgemeine Eröffnungsgrund für Insolvenzverfahren.

*allgemeiner  
Insolvenzgrund*

„Der Schuldner ist zahlungsunfähig, wenn er nicht in der Lage ist, die fälligen Zahlungspflichten zu erfüllen. Zahlungsunfähigkeit ist in der Regel anzunehmen, wenn der Schuldner seine Zahlungen eingestellt hat.“ (§ 17 InsO)

*Zahlungsunfähigkeit*

Aber wann liegt konkret eine Zahlungsunfähigkeit vor? Ist eine ausgebliebene Zahlung des Unternehmens formal schon ein Insolvenztatbestand? Nein. Vorübergehende Zahlungsstockungen sind noch kein Eröffnungsgrund für ein Insolvenzverfahren. Liegt also die insolvenzrechtliche Zahlungsunfähigkeit erst dann vor, wenn das Unternehmen gar keine Forderung mehr begleichen kann? Nein, es gibt Schwellenwerte.

*praktische  
Feststellung der  
Zahlungsunfähigkeit*

Die Insolvenzordnung selbst liefert dazu nichts Näheres. Aber nach der Rechtsprechung<sup>19</sup> ist in aller Regel von Zahlungsunfähigkeit dann auszugehen, wenn die Deckungslücke bei den Verbindlichkeiten „erheblich“ ist. Konkret ist das der Fall, wenn mehr als 10 % der Verbindlichkeiten mit mehr als drei Wochen Zahlungsverzug offen bleiben. Realistisch betrachtet ist diese Schwelle ziemlich niedrig und erscheint vielen noch gar nicht so „erheblich“.

*10%-Grundregel  
der Rechtsprechung*

Je nach den näheren Umständen kann eine Zahlungsunfähigkeit sogar schon bei einem noch geringeren Schwellenwert vorliegen. Ein Unternehmen kann auch dann als zahlungsunfähig einzustufen sein, wenn eigentlich nur eine kleine, aber andauernde Deckungslücke besteht.

*niedrige Schwellen  
der Zahlungs-  
unfähigkeit*

Der Zahlungsstatus ist auch danach zu bewerten, ob ein Unternehmen tatsächlich zahlungsunfähig ist oder nur zahlungsunwillig. Ist ein Unternehmen nur zahlungsunwillig, aus welchen Gründen und wem gegenüber auch immer, dann muss im insolvenzrechtlichen Sinne nicht unbedingt auch eine Zahlungsunfähigkeit vorliegen. Solche juristischen Spitzfindigkeiten machen die Bewertung nicht einfacher.

*Zahlungsunwilligkeit  
nicht gleich  
Zahlungsunfähigkeit*

Wie es um die Zahlungsfähigkeit eines Unternehmens zu einem bestimmten Zeitpunkt konkret steht, lässt sich deshalb gar nicht so leicht von außen erkennen. Eine exakte Feststellung zum Finanzstatus ist eigentlich nur nach genauer Analyse der Geschäftszahlen und Buchhaltungsdaten möglich.

*Detailzahlen  
erforderlich*

Die genaue Feststellung der Zahlungs(un)fähigkeit und ihres Zeitpunktes beschäftigt die Insolvenzgerichte im Nachhinein oft noch lange. Im Zuge der juristischen Aufarbeitung geht es darum, ob die Insolvenzvorschriften eingehalten wurden und insbesondere, inwieweit die Beweislast bei der Geschäftsführung liegt.

*Detail-Angelegenheit  
für Juristen*

Unabhängig von der späteren genauen juristischen Klärung von Verantwortung und Schuld ist die Frage der Zahlungsunfähigkeit in der Praxis aber recht schnell entschieden: Wenn ernste Zahlungsschwierigkeiten eingetreten sind, dann dauert es oft nicht mehr lange, bis keine Zweifel mehr an der generellen Zahlungsunfähigkeit des Unternehmens bestehen: Grundlegende Hindernisse im Zahlungsfluss führen sehr schnell zu einer Kettenreaktion.

*Grundsituation  
Zahlungsunfähigkeit  
oft sehr klar*

<sup>19</sup> BGH-Urteil vom 24. Mai 2005 - IX ZR 123/04

*drohende  
Zahlungsunfähigkeit*

## 6.2 Drohende Zahlungsunfähigkeit

Das Insolvenzrecht beschäftigt sich nicht nur mit bereits eingetretener Zahlungsunfähigkeit, sondern auch mit der zukünftigen Zahlungsunfähigkeit. Auch eine noch nicht eingetretene, aber auf Sicht drohende Zahlungsunfähigkeit ist nach dem Gesetz ein handfester Insolvenzeröffnungsgrund.

*wie weit  
in der  
Zukunft?*

Der Betrachtungshorizont für die drohende Zahlungsunfähigkeit reicht nach der Rechtsprechung bis zu zwölf Monate in die prognostizierbare Zukunft voraus. Eine drohende (zukünftige) Zahlungsunfähigkeit kann eigentlich nur das Unternehmen selbst bzw. seine Geschäftsführung erkennen, denn der genaue Finanzstatus und Finanzplan lassen sich nur anhand der Daten aus dem betrieblichen Rechnungswesen konkretisieren.

*Insolvenzantrag  
unterbleibt  
regelmäßig*

Ein Insolvenzrechtler mit langjähriger Erfahrung berichtet, dass ihm Insolvenzanträge unter Verweis auf drohende Zahlungsunfähigkeit in der Praxis noch gar nicht vorgekommen seien. Die Unternehmensverantwortlichen warten mit ihrem Insolvenzantrag bis zum Schluss, also bis zur tatsächlich eingetretenen Zahlungsunfähigkeit - auch wenn es die Insolvenzordnung anders will.

## 6.3 Überschuldung

*Überschuldung:  
Insolvenz trotz  
Zahlungsfähigkeit*

Eine Überschuldung ist neben Zahlungsunfähigkeit und drohender Zahlungsunfähigkeit ebenfalls ein Anlass für einen Insolvenzantrag. Überschuldungsinsolvenzen machen, groß geschätzt, bis zu einem Drittel der Insolvenzfälle aus.

*Überschuldung  
gem. § 19 InsO*

Eine Überschuldung liegt laut Insolvenzordnung (§ 19 InsO) im Grundsatz dann vor, „wenn das Vermögen des Schuldners die bestehenden Verbindlichkeiten nicht mehr deckt“.

*Irrtum 1:  
Überschuldung und  
Zahlungsfähigkeit*

Manche meinen, solange ein Unternehmen all seinen Zahlungsverpflichtungen nachkommt, kann es noch nicht überschuldet sein. Das ist jedoch ein Irrtum. Denn insolvenzrechtlich hat eine Überschuldung nichts damit zu tun, ob ein Unternehmen seinen Zahlungsverbindlichkeiten nachkommt. Überschuldung bezieht sich stattdessen auf das Größenverhältnis von Verbindlichkeiten und Vermögen. Überschuldet kann ein Unternehmen sein, selbst wenn es bislang alle Rechnungen pünktlich beglichen hat.

*Irrtum 2:  
Schwelle zur  
Überschuldung*

Mehr Schulden zu haben als Eigenkapital – dies meinen viele vom privaten Hauskauf zu kennen und halten das für nicht ungewöhnlich. Aber Vorsicht, das ist ebenfalls ein Irrtum! Bei der Überschuldung geht es nämlich nicht um das Größenverhältnis zwischen eigenem Geld (Eigenkapital) und geliehenem Geld (Fremdkapital). Vielmehr geht es um das insgesamt eingebrachte Kapital im Verhältnis zu den damit finanzierten Vermögenspositionen. Um beim Beispiel des privaten Hauskaufs zu bleiben: Es ist keine Überschuldung, wenn die aufgenommene Kreditsumme größer als das vorhandene Eigenkapital ist. Eine Überschuldung liegt vielmehr dann vor, wenn die für das Haus verwendete Kapitalsumme größer ist als das Haus wert ist.

*spezielle  
Überschuldungs-  
bilanz nötig*

Die Feststellung der genauen Überschuldungssituation eines Unternehmens ist aufwendig. Dafür sind spezielle Bilanzbewertungen vorzunehmen und es muss eine sogenannte Überschuldungsbilanz erstellt werden. Die regulären handelsrechtlichen Bilanzen weisen generell Buchwerte aus, die sich nach der gedachten Fortführung der Unternehmens-tätigkeit richten. Bei der Überschuldungsprüfung sind aber die Zerschlagungs- bzw. Veräußerungswerte zu den einzelnen Bilanzpositionen anzusetzen. Dadurch werden stille Reserven<sup>20</sup> aufgedeckt sowie ihr Gegenpart, stille Lasten. Reguläre Bilanzen weisen diese nicht aus.

<sup>20</sup> Eine wesentliche Quelle stiller Reserven ist Grundstücksvermögen. Grundstücke haben meist einen höheren Veräußerungswert als der in der der HGB-Bilanz ausgewiesene Buchwert.

Also lässt sich für Außenstehende nicht so einfach ermitteln, ob nun ein Unternehmen bilanziell als überschuldet einzustufen ist. Auch im Zustand der Überschuldung kann ein Unternehmen zunächst noch zahlungsfähig sein. Kommt es aber zu fortgesetzten Verlusten im operativen Geschäft, dann ist irgendwann das letzte Eigenkapital aufgezehrt. Dann ist die Überschuldung eingetreten. In der Folge wird es über kurz oder lang auch zum Zahlungsausfall kommen. Insolvenztatistisch ist die Überschuldung ein verlässlicher Vorbote der Zahlungsunfähigkeit.

*Überschuldung von außen schwer zu sehen*

Von außen kann man also die Überschuldung eines Unternehmens gar nicht so gut erkennen. Entsprechend streng sind die gesetzlichen Pflichten für Geschäftsführer und andere Unternehmensvertreter, den Überschuldungsfall zu veröffentlichen.

*strenge Geschäftsführer-Pflichten bei Überschuldung*

Bis 2008 löste eine Überschuldung praktisch zwangsläufig die gesetzliche Pflicht zur Insolvenzanmeldung aus. Seither gibt es eine wichtige Öffnungsklausel in der Insolvenzordnung. Wenn die Fortführung des Unternehmens „nach den Umständen überwiegend wahrscheinlich“ ist, dann muss nun nicht zwingend Insolvenzantrag gestellt werden, selbst wenn rechnerisch eine Überschuldung vorliegen sollte. So eine „positive Fortführungsprognose“ muss aber mehr Substanz liefern als die bloße Bekundung der Geschäftsleitung, man habe Zuversicht, dass sich die Geschäftslage wieder bessern werde. Eine belastbare Fortführungsprognose bzw. ein entsprechendes Fortführungsgutachten umfasst üblicherweise mehrere hundert Seiten. Ausgearbeitet wird das Papier in Zusammenarbeit der eigenen Fachleute mit externen Sanierungsexperten und Wirtschaftssachverständigen.

*Fortführungsprognosen bei Überschuldung*

Wie eine positive Fortführungsprognose genauer auszusehen hat, dazu gibt es mittlerweile einen einschlägigen und umfassenden Standard des Instituts der Deutschen Wirtschaftsprüfer (IDW).<sup>21</sup> Der Wirtschaftsprüferstandard IDW S 6 stellt hohe Anforderungen an die Erstellung von Sanierungskonzepten.

*professionelle Erstellung der Fortführungsprognose*

Interessant an diesem Standard ist seine klare Struktur und die systematische Behandlung aller relevanten Sanierungsaspekte. Deshalb ist die Orientierung an diesem Standard nicht nur dort wichtig, wo es um die insolvenzrechtliche Klärung einer Überschuldungssituation geht. Der Standard lässt sich auch darüber hinaus gut anwenden. Immer dann, wenn es im Betrieb um die Erstellung von Sanierungsplänen und Zukunftskonzepten geht, sollte dieser professionelle Standard berücksichtigt werden. Was dieser Standard IDW S 6 genau enthält und wie ihn Betriebsräte sehr gut nutzen können, ist in einer gesonderten TBS-Broschüre beschrieben.<sup>22</sup>

Die rechtliche Beweislast zum Vorliegen – oder eben dem Nicht-Vorliegen – einer Insolvenzreife liegt beim Geschäftsführer. Die Geschäftsführung muss also entsprechende Risikovorsorge betreiben und sich mit stichhaltigen Überschuldungsbilanzen, Fortführungsprognosen und Sanierungskonzepten absichern.

*solide Zukunftskonzepte zur rechtlichen Absicherung*

## 6.4 Andere Insolvenzantragsgründe

Oben sind wir auf die drei wesentlichen Insolvenzgründe eingegangen: Zahlungsunfähigkeit, drohende Zahlungsunfähigkeit und Überschuldung. Was in den meisten Informationsmaterialien und selbst kiloschweren Rechtshandbüchern zu Unternehmensinsolvenzen nicht zu finden ist, sind Hinweise auf darüber hinaus existierende Insolvenzantragsgründe. Deren Missachtung kann große rechtliche Folgen haben.

*weitere Insolvenzantragsgründe*

Ein solcher Insolvenzantragsgrund ist die Führungslosigkeit des Unternehmens.

<sup>21</sup> CIDW-Standard S 6: Anforderungen an die Erstellung von Sanierungskonzepten. IDW Verlag, Düsseldorf, 2012.

<sup>22</sup> Christoph Grüninger: „Sanierungspläne und Zukunftskonzepte: Mindeststandards und Tipps für Arbeitnehmervertreter“, TBS-Handlungshilfe, 2014

**Führungslosigkeit** Führungslosigkeit ist ein Rechtsbegriff, der zum Zwecke des verbesserten Gläubigerschutzes in das Wirtschaftsrecht eingeführt worden ist.<sup>23</sup> Führungslos heißt, ohne Geschäftsführer. In krisengeschüttelten Unternehmen kommt es nicht selten zum Wechsel bzw. Weggang der Geschäftsführer. Bei Führungslosigkeit einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung, einer Aktiengesellschaft oder einer Genossenschaft verpflichtet § 15a InsO zum Insolvenzantrag und setzt dafür eine Frist von drei Wochen. Diese Klausel des Insolvenzrechts ist offenbar noch nicht sehr bekannt.

**Aufzehrung  
Stammkapital**

**Überschuldung und deren Verschleppung ist keine Bagatelle: Bei Verdacht macht die Staatsanwaltschaft auch Hausbesuche. So geschehen beispielsweise Anfang 2014 im Falle der Insolvenz eines Küchenherstellers in Ostwestfalen. Zeitgleich an 5 Orten in der Republik wurden Büroräume und Privatwohnungen durchsucht. Es hatte Hinweise auf eine verschleppte Überschuldung gegeben. Nicht immer mag es um das rechtswidrige Beiseiteschaffen von Vermögenswerten gehen. Und nicht jeder Unternehmer ist halbwegs rechtssicher in der insolvenzrechtlichen Überschuldungsdefinition. Unwissenheit schützt aber bekanntlich nicht. Experten für Wirtschaftskriminalität lesen Insolvenzbekanntmachungen so routiniert und regelmäßig wie andere die Tageszeitung. Bei Verdachtsmomenten warten sie nicht erst auf den Bericht des Insolvenzverwalters und werden sofort aktiv. Festzuhalten ist: Die insolvenzrechtliche Überschuldung wird von manchen nicht ernst genommen, solange die Zahlungsfähigkeit gesichert scheint. Das ist ein folgenschwerer Irrglaube.**

Ein weiterer, kaum bekannter Insolvenzzustand findet sich im GmbH-Gesetz: § 84 GmbHG betrifft die Höhe des Stammkapitals der Gesellschaft. Das jeweilige Stammkapital einer GmbH ist in der Bilanz ersichtlich (gezeichnetes Kapital). Auch im Handelsregister wird die Höhe des Stammkapitals eingetragen. Das Stammkapital einer GmbH steht für die Haftungssumme eben dieser Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH). Die gesetzliche Mindestsumme des Stammkapitals beträgt 25.000 €.

Ist dieses Stammkapital um die Hälfte aufgezehrt, dann muss der Geschäftsführer unverzüglich eine Gesellschafterversammlung einberufen. Eine Pflicht zur Einberufung einer Gesellschafterversammlung ist noch keine Pflicht zum Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens bei Gericht. Aber die Aufzehrung des Stammkapitals ist ein ernster Vorbote für Insolvenzzureife und Zahlungsunfähigkeit. Deshalb werden sich Ermittler und Juristen im Zuge einer haftungs- und strafrechtlichen Klärung dafür interessieren, ob und wann das Stammkapital aufgezehrt war und ob und wann der Geschäftsführer sich den Insolvenzanzeichen gestellt hat und seiner Pflicht nachgekommen war, eine Gesellschafterversammlung einzuberufen.

**Geschäftsführerpflichten** Die Aufzehrung des Stammkapitals ist also kein unmittelbarer Insolvenzanlass nach der Insolvenzordnung. Aber für die Geschäftsführung entstehen insolvenzrechtliche Handlungszwänge. Weiter oben wurde bereits darauf hingewiesen, wie die staatsanwaltlichen Experten für Wirtschaftskriminalität routinemäßig nach Anhaltspunkten für Insolvenverschleppung suchen (siehe Kasten).

Soweit unser Hinweis, dass es für das Insolvenzrecht nicht immer nur um die Zahlungsunfähigkeit im engeren Sinne geht. Es gibt eine ganze Reihe von Insolvenzzuständen. Das Problem: Die konkrete insolvenzrechtliche Sachlage lässt sich von außen oft nicht genau bestimmen und muss oft erst im Nachhinein juristisch aufgearbeitet werden.

**weiterführende  
Informationen**

Detailliertere Ausführungen zur Insolvenzzureife von Unternehmen finden sich bei den Veröffentlichungen des Instituts der Deutschen Wirtschaftsprüfer.<sup>24</sup>

<sup>23</sup> Das Gesetz zur Modernisierung des GmbH-Rechts und zur Bekämpfung von Missbräuchen (MoMiG) von 2008 hat Änderungen für einige Gesetze gebracht, z.B. das GmbHG, das AktG, das SE-Ausführungsgesetz, das SCE-Ausführungsgesetz, das GenG und in die InsO.

<sup>24</sup> IDW Prüfstandard: Beurteilung eingetretener oder drohender Zahlungsunfähigkeit bei Unternehmen. IDW PS 800, Stand: 06.03.2009. IDW Verlag, Düsseldorf 2010.

## 6.5 Zusammenfassung

Soweit zu den gesetzlichen Grundlagen zum Vorliegen einer Unternehmensinsolvenz. Wir sind auf verschiedene gesetzliche Eröffnungsanlässe eines Insolvenzverfahrens eingegangen: Zahlungsunfähigkeit, drohende Zahlungsunfähigkeit sowie Überschuldung sind die wesentlichen Insolvenzgründe. Es existieren darüber hinaus noch weitere, weniger bekannte Insolvenzzustände, wie die Führungslosigkeit einer Gesellschaft. Es hat sich jeweils gezeigt, dass detaillierte Einblicke in die Geschäftszahlen und -zusammenhänge sowie spezielle Bilanzexpertise nötig sind, um die Insolvenzreife eines Unternehmens genauer zu bewerten. Oft ist dazu auch die Ausarbeitung einer stichhaltigen Fortführungsprognose erforderlich. Damit sind Experten in der Regel Wochen und Monate beschäftigt.

*Zusammenfassung  
gesetzliche  
Insolvenz Kriterien*

Wir belassen es hier beim Überblickswissen zu den wesentlichen förmlichen Eröffnungsgründen eines Insolvenzverfahrens. Statt an dieser Stelle in die bilanziellen und juristischen Tiefen des Insolvenzrechts zu gehen, wenden wir uns der Frage zu, was die typischen innerbetrieblichen Anzeichen und Vorboten einer bevorstehenden Unternehmensinsolvenz sind.

# 7 Insolvenzanzeichen im Betrieb

**Abschnittsüberblick:**

- Was kann man anhand der Jahresabschlüsse und Bilanzen erkennen?
- Wie ist die „Geheimsprache“ von Lageberichten zu verstehen?
- Was sind die längerfristigen Vorboten einer möglichen Insolvenz?
- Was sind akute Alarmzeichen?

Nach dem Insolvenzrecht gibt es eine Reihe von genau definierten Insolvenzgründen. Ob und wann genau der Insolvenzfall eingetreten ist, bleibt trotzdem oft eine Frage der Experten und führt mitunter zum Gutachterstreit. Im vorangegangenen Abschnitt (ab S. 16) haben wir die gesetzlichen Kriterien einer Unternehmensinsolvenz erläutert. Im vorliegenden Abschnitt wenden wir uns der Frage zu, wie Arbeitnehmer bzw. der Betriebsrat etwas über die Insolvenzreife ihres Unternehmens in Erfahrung bringen können.

*Insolvenz  
erkennen*

## 7.1 Anhaltspunkte im offiziellen Jahresabschluss

Geht es um die Anzeichen einer sich nähernden Insolvenz, dann wäre die erste Informationsquelle eigentlich die Berichterstattung des Unternehmens selbst. Schließlich schreibt das Handelsgesetzbuch (HGB) detailliert vor, wie ein Unternehmen seine wirtschaftlichen Verhältnisse zu bilanzieren und offenzulegen hat. Abhängig von Rechtsform und Größe des Unternehmens sind teils auch genaue Aussagen zu den absehbaren weiteren wirtschaftlichen Entwicklungen vorgeschrieben. Tatsächlich liefern aber die Jahresabschlüsse eines Unternehmens diese Informationen oft nicht oder nur sehr verschleiert.

*Informationsquelle  
Jahresabschluss*

Jahresberichte erfassen die unterjährige Dynamik von Insolvenzen nicht. Außerdem stammt das Handelsrecht in seinen Grundzügen aus den vierziger Jahren des letzten Jahrhunderts. Da waren beispielsweise solche Finanzierungsformen wie Leasing noch weithin unbekannt. Entsprechend unvollständig ist heute die Darstellung der Vermögens- und Schuldverhältnisse eines Unternehmens. Auch wenn sich Herstellungskosten nicht richtig ermitteln lassen, gibt es Darstellungsprobleme. So wird beispielsweise der Kölner Dom mit 1 € bilanziert, wie das Erzbistum Köln in seinem erstmals nach handelsrechtlichen Vorgaben veröffentlichten Finanzbericht für 2013 darlegt.

*begrenzte  
Aussage von  
Bilanzen*

Um dem betrieblichen Einzelfall gerecht werden zu können, gibt es eine Vielzahl von rechtlich zulässigen Bilanzierungsspielräumen. So ist heute unter Bilanzexperten unstrittig, dass

man einzelne Bilanzen ein, zwei oder gar drei Jahre lang hoch- oder herunterziehen kann. Hat man den rechtlich zulässigen Gestaltungsspielraum erst aufgebraucht, dann schlägt man umso härter in der Realität auf.

## Bestandteile des Jahresabschlusses

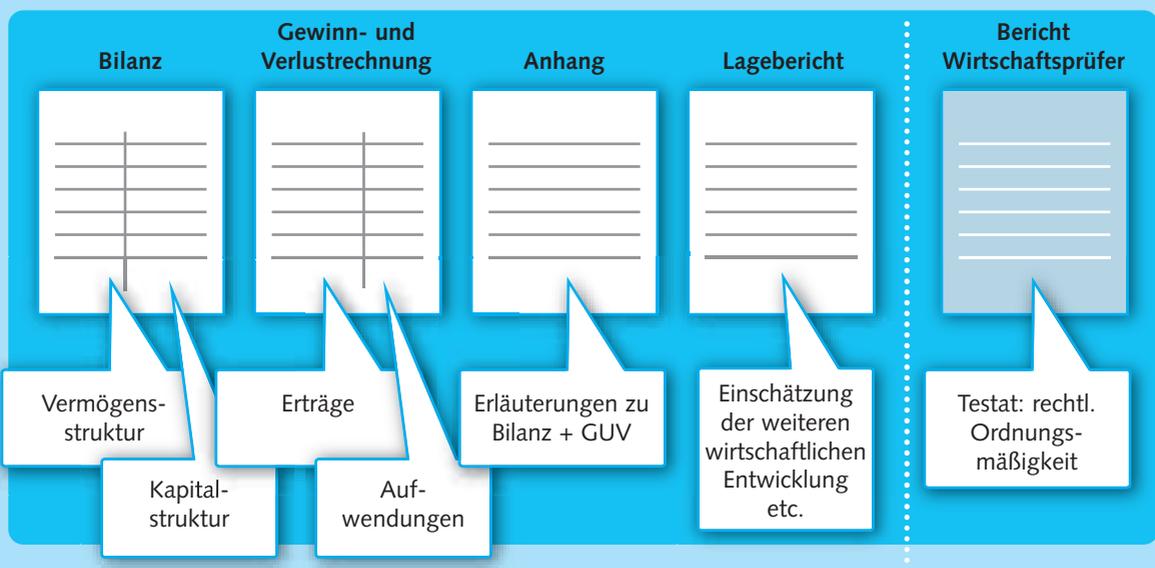
Jahresabschlüsse haben je nach Rechtsform und Größe des Unternehmens unterschiedliche Detaillierungsgrade. Ein vollständiger Jahresabschluss setzt sich aus unterschiedlichen Bausteinen zusammen:

- **Bilanz:**  
Aufstellung der Vermögens- und Schuldpositionen zum Stichtag am Ende des Geschäftsjahres
- **Gewinn- und Verlust-Rechnung:**  
Darstellung der im Geschäftsjahr aufgelaufenen Erträge und der Aufwendungen
- **Anhang:**  
Erläuterung der verwendeten Bilanzierungsmethoden
- **Lagebericht:**  
Schriftliche Darstellung zur aktuellen Lage des Unternehmens und dem weiteren wirtschaftlichen Ausblick. Gegebenenfalls Beschreibung besonderer Risikofaktoren
- **Testat:**  
Bestätigung der Wirtschaftsprüfer, dass der Jahresabschluss ordnungsgemäß und rechtskonform erstellt wurde und ein getreues Bild des Unternehmens liefert.

Genau genommen ist das Testat des Wirtschaftsprüfers kein Bestandteil des Jahresabschlusses. Allerdings wird dem Betriebsrat bzw. dem Wirtschaftsausschuss in aller Regel zum Jahresabschluss der Bericht des Wirtschaftsprüfers zur Verfügung gestellt. Im Bericht des Wirtschaftsprüfers sind zum eigentlichen Testat (Prüfungsvermerk) auch die Prüfungsgegenstände wiedergegeben, das heißt alle Bestandteile des Jahresabschlusses.

## Allgemeine Bestandteile des Jahresabschlusses

Umgangssprachlich meint „Bilanz“ das gleiche wie „Jahresabschluss“, ist aber eigentlich nur ein Teil des Jahresabschlusses



Übrigens sagt ein positives Testat des Wirtschaftsprüfers zum Jahresabschluss wenig darüber aus, wie es um das Unternehmen steht. Der Wirtschaftsprüfer prüft und bestätigt zunächst nur, dass die im Jahresabschluss enthaltenen Angaben den gesetzlichen Bilanzierungsregeln entsprechen. Eine wirtschaftliche Schiefelage steht dem Testat also nicht entgegen. Das Testat des Wirtschaftsprüfers bestätigt nicht die Gesundheit des Unternehmens, sondern nur die Einhaltung der Bilanzregeln!

*positives Testat des Wirtschaftsprüfers sagt nichts über wirt. Lage*

Insbesondere die Bilanzposition „sonstige Rückstellungen“ sowie die bilanzielle Bewertung des Lagerbestands sind sehr gestaltbare Größen. Sie sind deshalb häufiger Ansatzpunkt für Schönfärbereien und Bilanzkosmetik. Deshalb lohnt im Zweifelsfall die nähere Überprüfung, ob diese Bilanzpositionen mit plausiblen Werten versehen sind und ob es auffällige Sprünge von Geschäftsjahr zu Geschäftsjahr gibt. Genauerem Aufschluss in diesen Punkten kann aber letztlich nur ein Wirtschaftsprüfer mit entsprechender Expertise liefern.

*wichtige Bilanzpositionen*

Viele Unternehmen haben nach Handelsrecht die entsprechende Größe und Rechtsform, so dass sie ihrem Jahresbericht auch einen sogenannten Lagebericht beizufügen haben. Dieser Lagebericht muss die wesentlichen Chancen und Risiken der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung beschreiben. Aber Vorsicht!

*der Lagebericht und sein Informationsgehalt*

In der Realität verbreiten Lageberichte praktisch durchgängig Optimismus – selbst in angeschlagenen Unternehmen. Das wird zwar von den Wirtschaftsprüfern so akzeptiert und formal mit Prüfsiegel versehen. Aber man darf fehlende Warnungen im Lagebericht nicht als tatsächliche Entwarnung missverstehen. Zuverlässiger ist da schon diese Grundregel: Wenn im Lagebericht tatsächlich einmal betriebliche Defizite oder wirtschaftliche Schwierigkeiten angesprochen werden, dann ist von einer wirklich gravierenden Krisensituation auszugehen.

*Geheimsprache im Lagebericht*

## 7.2 Frühe InsolvenzsSignale

Manche Unternehmenszusammenbrüche erwischen einen quasi über Nacht. Ursache kann beispielsweise sein, dass wichtige Kunden oder Lieferanten plötzlich weggebrochen sind. Häufiger ist es aber so, dass sich die letztendliche Insolvenz über einen längeren Zeitraum entwickelt hat. Krisenanalytiker unterscheiden diese Krisenphasen: Strategiekrise, Erfolgskrise, Liquiditätskrise, Insolvenz.

*Wege in die Insolvenz*

**Strategiekrisen** können über Jahre wirken. Darunter versteht man grundlegende Fehlentwicklungen, die sich schleichend über Jahre auf die Unternehmensleistung auswirken. Strategische Defizite können in der Standortwahl, der Unternehmensorganisation, der Finanzierungsstruktur, der Innovationspolitik oder in anderen grundlegenden Gestaltungsfaktoren eines Unternehmens liegen. Eine Strategiekrise ist in aller Regel ursächlich für Entwicklungen, die über kurz oder lang zu einer Erfolgskrise und letztlich einer Liquiditätskrise führen können. In der betrieblichen Realität kann es natürlich auch zu Vermischungen und Überlagerungen verschiedener Krisenstadien in verschiedenen Bereichen des Betriebes kommen.

*längerfristige Strategiekrisen*

**Erfolgskrisen** bzw. betriebliche **Ertragskrisen** bezeichnen die Phase, in der ein Unternehmen aufgrund fortgesetzter Verluste allmählich seine wirtschaftliche Substanz aufzehrt. Typische Ursachen sind Absatzprobleme, einen Preisverfall am Markt oder betriebliche Kostensteigerungen, die nicht nur vorübergehend sind, sondern dem Unternehmen an die Substanz gehen. Ertragskrisen übersteht ein Unternehmen in der Regel nur eine kurze Zeit. Oft wird es nach spätestens zwei bis drei Jahren ernst.

*mittelfristige Erfolgskrisen*

Die **Liquiditätskrise** bezeichnet die Phase, in der ein Unternehmen akut von der Insolvenz bedroht ist und darum kämpft, die nächsten Tage oder Wochen zu überstehen.

*unmittelbare Liquiditätskrisen*

Wenn die **Insolvenz** erreicht ist, hat es zumeist eine ganze Reihe von Vorboten gegeben. Trotzdem sind Unternehmensleitungen überrascht und haben die Insolvenz nicht kommen

sehen. Wie kann das sein? Peter Faulhaber, seit vielen Jahren als Unternehmensberater und Krisenspezialist mit solchen Fällen beschäftigt, sieht ein Grundmuster. Demnach halten sich Unternehmensleitungen beharrlich an das Prinzip Hoffnung. Sie glauben fest daran, dass Umsatz- und Ertragsseinbrüche nur vorübergehend seien und dass danach die guten Zeiten bestimmt zurückkehren werden. Beim „Weiter-wie-bisher“ wird versäumt, die Kostenstrukturen anzupassen und Veränderungen anzupacken.<sup>25</sup>

## 7.3 Akute Alarmzeichen

### 7.3.1 Gesunkenes Eigenkapital und Veränderte Kreditlinien

*Eigenkapitalverzehr,  
Kreditlinien*

Anzeichen für eine Liquiditätskrise sind ein gesunkenes Eigenkapital und die Veränderung der von den Banken eingeräumten Kreditlinien. Sowohl die Erhöhung der Kreditlinie als auch deren Senkung verdient Beachtung.

- Die Erhöhung der Kreditlinien kann auf Liquiditätsengpässe hinweisen.
- Die Senkung der Kreditlinien seitens der Banken ist ein noch deutliches Zeichen und steht für eine gesunkene Kreditwürdigkeit.
- Und die kurzfristige und vollständige Kündigung der Kredite durch die Hausbank ist zumeist ein existenzieller Schlag.

*Anzeichen  
gesunkener  
Kreditwürdigkeit*

Für Arbeitnehmer ohne besonderen Einblick in die betrieblichen Finanzierungsangelegenheiten ist die Frage der Kreditlinien natürlich nicht einfach zu klären. Auch der Betriebsrat beziehungsweise Wirtschaftsausschuss erhält manchmal nicht alle erforderlichen Informationen. Zu Bankengesprächen hinzugezogen werden Betriebsräte erst recht nicht. Allerdings verlaufen wesentliche Veränderungen der Kreditlinien durch die Hausbank erfahrungsgemäß nicht geräuschlos. Hinweise aus dem Kreis der Eingeweihten machen innerbetrieblich schnell die Runde – und sei es in Form von Gerüchten. Probleme mit den Banken fallen manchmal durchaus zusammen mit der gehäuften Sichtung betriebsfremder Anzugsträger in konservativ-gedeckten Farben im Verwaltungsgebäude.

### 7.3.2 Verschlechtertes Zahlungsverhalten

*Zahlungsverhalten*

Ein ganz handfester Hinweis auf betriebliche Liquiditätsprobleme ist ein verändertes Zahlungsverhalten. Äußerer Anlass können wirtschaftliche Schwierigkeiten eines Großkunden und ein damit verbundener größerer Forderungsausfall sein. Angeschlagene Unternehmen versuchen, fällige Rechnungen zu schieben. Dazu gehört das Ausschöpfen möglichst langer Lieferantenkredite. Typisch ist auch das exzessive Jonglieren mit Zahlungseingängen und -abgängen, wobei versucht wird, zunächst die wichtigsten Zahlungsverpflichtungen zu bedienen. Folgende Fragen liefern Anhaltspunkte:

- Gibt es negative Äußerungen der Lieferanten zur Zahlungsmoral?
- Melden sich Lieferanten gehäuft mit Zahlungsaufforderungen oder Mahnungen?
- Gehen Mahnbescheide ein?
- Liefern die Lieferanten nur noch gegen Vorkasse oder gegen Barzahlung?
- Wird gegenüber den Kunden auf besonders schnelle Zahlung gedrängt?
- Werden den Kunden dafür sogar außergewöhnliche Preisnachlässe versprochen?
- Werden die Entgelte der Beschäftigten später als üblich überwiesen?

Das sind typische Hinweise auf ein ernstes Liquiditätsproblem. Und wenn sich Gerichtsvollzieher im Betrieb einfinden, dann ist dies zweifellos ein Alarmzeichen.

<sup>25</sup> Peter Faulhaber u.a.: „Turnaround-Management in der Praxis. Umbruchphasen nutzen – neue Stärken entwickeln“. Campus-Verlag, 2009.

### 7.3.3 Werden die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung noch gezahlt?

Es wirkt vielleicht wie eine nebensächliche Frage, ob der Arbeitgeber pünktlich die Sozialversicherungsbeiträge zahlt. Tatsächlich ist dies für uns hier einer der wichtigsten Aspekte. Kann ein Unternehmer nicht mehr all seinen laufenden Zahlungsverpflichtungen nachkommen, wird er oder sie versuchen, wenigstens die allernotwendigsten Zahlungen zu leisten. Aus der unternehmerischen Perspektive muss der Wareneingang unbedingt am Laufen gehalten werden. Ebenso die Produktion bzw. Dienstleistungserstellung. Dies geht nicht ohne Personal. Deshalb wird jeder Unternehmer größere Stockungen bei den Entgeltzahlungen möglichst vermeiden wollen.

*ausbleibende  
Beiträge zur  
Sozialversicherung*

Aber was tun, wenn die flüssigen Mittel einfach nicht reichen? Klammheimlich die Abführung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung der Beschäftigten einstellen - das ist eine aus der Not geborene, aber erstaunlich häufige Verhaltensweise. Davon merkt die Belegschaft zunächst nichts. Umso böser ist das Erwachen, wenn sich später herausstellt, dass das Unternehmen schon lange die Sozialversicherungsbeiträge nicht mehr ordnungsgemäß abgeführt hat. Der Geschäftsführer kann zwar persönlich von den Sozialversicherungsträgern in die Haftung für den ihnen daraus entstandenen Schaden genommen werden. Aber die juristische Aufarbeitung kann Jahre dauern und bringt schon deshalb nichts für die akute Klärung der Insolvenzreife.

Die wenigsten Insolvenzanträge wurden in den letzten Jahren von den auf ihr Geld wartenden Kreditgebern, Lieferanten oder Beschäftigten gestellt. Geschätzte 70 Prozent der Insolvenzanträge wurden von den Sozialversicherungsträgern gestellt - weil die Sozialversicherungsbeiträge unbezahlt geblieben waren. Deshalb ist es so wichtig, bei einem Insolvenzverdacht gegenüber seinem Arbeitgeber auch zu überprüfen, ob der noch pünktlich die erforderlichen Sozialversicherungsbeiträge zahlt.

*Sozialversicherungen  
werden aktiv  
bei säumigen  
Arbeitgebern*

Wie kann man überprüfen, ob der Arbeitgeber seinen Anteil an den Sozialversicherungsbeiträgen ordnungsgemäß leistet? Zu den Sozialversicherungsbeiträgen gehören die Beiträge für die Kranken- und Pflegeversicherung sowie die Renten- und Arbeitslosenversicherung. All diese Beiträge sind vom Arbeitgeber zunächst komplett an die jeweilige Krankenkasse zu überweisen. Die Krankenkasse leitet dann die Beiträge zur Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung an die Landesversicherungsanstalt (LVA) bzw. an die Bundesagentur für Arbeit (BfA) weiter. Die Sozialversicherungsbeiträge laufen zunächst gebündelt über die Krankenkasse. Die Nachfrage dort ist interessant, ob die Beiträge tatsächlich eingehen. Einen rechtsverbindlichen Auskunftsanspruch gibt es aber nicht.

*Hinweisquelle  
Krankenkasse*

Auf unsere Anfragen bei Krankenkassen wurde uns erläutert, dass Auskünfte über das Beitragszahlungsverhalten eines Arbeitgebers sowie über etwaige Beitragsrückstände unter den Datenschutz fallen.<sup>26</sup> Offizielle Informationen sind über diesen Weg also kaum zu erwarten. Wahrscheinlich kommt der Betriebsrat eher noch an Zahlungsbelege aus der eigenen Buchhaltung. Immerhin bleiben die Arbeitnehmer im Versicherungsschutz, auch wenn der Arbeitgeber die Krankenkassenbeiträge nicht abgeführt hat.

*Beitragsrückstände  
des Arbeitgebers  
fallen unter  
Datenschutz*

### 7.4 Weitere betriebliche Anzeichen für Insolvenzgefahr

Wir können hier nicht auf alle von Fachleuten entwickelten Analyseverfahren eingehen, mit denen sich wirtschaftliche Schieflagen und Krisensituationen diagnostizieren und bewerten lassen.

*sonstige  
Insolvenzanzeichen  
und -ahnungen*

<sup>26</sup> Auskünfte über das Beitragszahlungsverhalten eines Arbeitgebers sowie über bestehende Beitragsrückstände dürfen die Krankenkassen an die Beschäftigten von Unternehmen nicht erteilen. Es handelt sich dabei um Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, also um schutzwürdige Daten des Arbeitgebers, die dem Sozialdatenschutz unterliegen (§ 67 Abs. 1 Satz 2 SGB X in Verbindung mit § 35 Abs. 4 SGB I).

Dass es im Betrieb nicht rund läuft und auf Dauer so nicht gutgehen kann, fühlen die Beschäftigten aber auch ohne Wirtschaftsprüferexpertise oft sehr genau. Zu den längerfristigen Anzeichen gehören beispielsweise fehlende Innovationen und die Überalterung der Produktionsanlagen. Dies zeugt vom Substanzverzehr im Betrieb. Eine zu geringe Auslastung des Betriebes kann von den Beschäftigten auch leicht bemerkt werden. Auftrags- und Absatzeinbrüche bleiben nicht verborgen. Wenn Beschäftigten der Stundenabbau per Freizeitausgleich nahegelegt wird, kann das auf dauerhaft miese Geschäftserwartungen zurückgehen. Und wenn erst viele Leistungs- und Funktionsträger überraschend das Unternehmen verlassen, dann haben sie womöglich ihr qualifiziertes Urteil über die weitere betriebliche Entwicklung gefällt.

## 7.5 Besonderer „Insolvenzschutz“ durch die Banken

*verborgene  
Gläubigerinteressen*

Mitunter hat die betriebliche Insolvenzreife nicht den alleinigen Einfluss darauf, ob ein Unternehmen in die Insolvenz geht oder nicht. Entscheidend können auch die Gläubigerinteressen sein.

*politische  
Unterstützung*

Als der traditionsreiche Baugroßkonzern Philipp Holzmann 1999 trotz großer Stützanstrengungen durch Politik und einem enormen Einsatz von Steuergeld in die Insolvenz ging, waren die Medien voller Kritik. Es war vom Stimmenfang der Politiker auf Steuerzahlerkosten die Rede. Kritik hagelte auch auf Vorstände, Aufsichtsräte, Wirtschaftsprüfer und die Banken (z. B. „Verschleiert, ... verschwiegen, verraten“, Die Zeit, Nr. 48, 25.11.1999).

*die wahre  
Geschichte?*

Hier nun die Geschichte, die in der breiteren Öffentlichkeit nicht zu hören war, aber unter Insolvenzexperten erzählt wird: Die Substanz des Konzerns war aufgezehrt. Bei einer Insolvenz hätten die Gläubigerbanken also wenig von ihrem Investment wiedergesehen. Allein 1,8 Milliarden Mark von der Deutschen Bank. Die war aber längst nicht die einzige Kapitalgeberin für Holzmann. Den Gläubigerbanken muss es gut gepasst haben, dass der Konzern solange mit öffentlichen Mitteln aufgepäppelt wurde, bis wieder genügend Substanz aufgebaut war – um ihn genau dann zu liquidieren.

Nach dieser Version ging es nie um die Rettung von Arbeitsplätzen, vielmehr um den Schutz der Gläubigerbanken. Wer weiß, wie viel Wahrheit in dieser Version steckt.

*Bankenmacht*

Der Fall Holzmann ist mittlerweile Geschichte und die meisten von Insolvenz bedrohten Betriebe sind kleiner, unbekannter, nicht so „systemrelevant“. Aber das Grundverhaltensmuster von Gläubigerbanken ist unter Insolvenzexperten nicht unbekannt: Banken sind im Falle eines insolvenzgefährdeten Unternehmens versucht, auf einen günstigen Zeitpunkt für ihren Rückzug zu warten. Sie entziehen demnach gerade dann die finanzielle Unterstützung und leiten damit die Insolvenz ein, wenn das Unternehmen glaubt, sich eigentlich schon wieder stabilisiert zu haben. Für die Betroffenen ein böses Erwachen.

*Anlagevermögen  
und  
Bankenzugriff*

Kenner schauen sich deshalb bei Bilanzanalysen auch an, wie viel Geld für Gläubigerbanken im Falle der Unternehmensinsolvenz auf dem Spiel steht und wie werthaltig das Anlagevermögen des Unternehmens ist. Das Anlagevermögen umfasst solche Vermögenspositionen wie Grundstücke, Gebäude, Maschinen etc. und ist in der Bilanz auf der Aktiva-Seite zu finden. Eigentlich ist eine sehr niedrige Anlagenquote ein unerfreulicher Zustand, schützt aber in dieser Logik vor dem Bankenzugriff. Solange die Anlagenquote unter 30 % liegt, ist für Gläubigerbanken die Liquidation des Unternehmens eher unergiebig, meinen manche Bilanzexperten.

$$\frac{\text{Anlagevermögen}}{\text{Bilanzsumme}} \times 100 = \text{Anlagenquote in \%}$$

Verlassen sollte man sich auf einzelne Kennzahlen nicht. Sie können nur ein zusätzlicher Gesichtspunkt sein. Es ist eine allgemeine Einschätzung, dass Banken, Kunden und Lieferanten am ehesten dann bereit sind, einem angeschlagenen Unternehmen Zugeständnisse zu machen, wenn sie selbst viel zu verlieren haben.

## 7.6 Die Rolle der Erbschaftssteuer

„Der Großvater hat das Unternehmen gegründet, der Sohn hat es ausgebaut und die Enkel haben es abgewirtschaftet.“ Wer weiß, wie oft dies tatsächlich so der Fall ist. Allerdings spielen Erbschaften bei Unternehmensinsolvenzen tatsächlich eine Rolle. Dabei geht es in erster Linie um die Ungleichbehandlung von Erben von Betrieben und Erben von Privatvermögen.

*Steuervorteil für die Erben von Betrieben*

Wer einen Betrieb oder Unternehmensanteile geerbt hat, erhält nach den bisherigen Regelungen Steuervergünstigungen. Aber nur, wenn der Betrieb für mindestens fünf bzw. sieben Jahre ohne größere Entlassungen fortgeführt wird. Kommt es in dieser Zeit zur Unternehmensinsolvenz, kommt es zur Erbschaftssteuernachforderung. Für manche Erben wäre das der privatwirtschaftliche Bankrott. Die Versuchung: Sich irgendwie über die Frist retten und solange die betriebliche Insolvenzsreife verdrängen, bis man auf der sicheren Seite ist. Firmenerben werden also den Insolvenzeitpunkt auch unter Berücksichtigung erbschaftssteuerlicher Fristen beeinflussen wollen.

*Steuerfrist und Insolvenzeitpunkt*

Die bisherigen Schutzregelungen für Erben von Betrieben sind umstritten und werden derzeit auf Betreiben der Bundesregierung novelliert. Möglicherweise bleibt das Vergünstigungsprinzip aber im Grundsatz erhalten. Die Steuervergünstigungen werden gewährt für den Fortbestand von Arbeitsplätzen in geerbten Betrieben. Die bisherige Kritik macht sich daran fest, dass der Arbeitsplatzerthalt kaum von den Steuerbehörden geprüft wird. Außerdem profitieren auch viele Erben von Kleinbetrieben von den Steuervergünstigungen, ohne dass damit nennenswert Arbeitsplätze gesichert würden.

*Neuregelung*

## 7.7 Zusammenfassung

Für eine drohende Insolvenz kann es ein ganzes Spektrum an Anzeichen geben. Viele Frühwarnansätze und Analysemethoden sind nur zusammen mit Experten anzuwenden. Nicht zu unterschätzen ist jedoch, dass Geschäftsführungen deutliche Anzeichen verdrängen. Dabei können auch normale Beschäftigte ohne tieferen Einblick in die Buchhaltung und die Geschäftsvorgänge wahrnehmen, ob es im Betrieb Anzeichen einer Insolvenzgefahr gibt.

*Zusammenfassung Insolvenzanzeichen*

Der nächste Abschnitt stellt die Abläufe vor, wenn es tatsächlich zu einer Insolvenz gekommen ist.

# 8 Der Insolvenzantrag

Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens und Prüfung durch das Gericht

**Abschnittsüberblick:**

- **Wie werden Anträge auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens gestellt?**
- **Wer stellt den Antrag und wer trägt die Kosten?**
- **Wie sieht ein Insolvenzantrag aus?**

- **Warum bedeutet der Insolvenzantrag noch längst nicht die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens?**
- **Wie kann es sein, dass auch begründete Anträge regelmäßig von Insolvenzgerichten abgewiesen werden?**
- **Welche gerichtlichen Festlegungen werden schon vor der Eröffnung des eigentlichen Insolvenzverfahrens getroffen?**
- **Wie können Arbeitnehmer Einfluss auf die Ernennung des vorläufigen Insolvenzverwalters nehmen?**
- **Welche Vorbereitungen sollte man schon in der Schublade haben, bevor es überhaupt zu einem Insolvenzantrag kommen sollte?**

## 8.1 Überblick

*BR nicht antragsberechtigt*

Insolvenzanträge werden von den Unternehmensverantwortlichen oder den Gläubigern des Unternehmens gestellt. Für Geschäftsführer gibt es strenge gesetzliche Auflagen zum Insolvenzantrag. Gläubigern des Unternehmens, also auch Beschäftigten, wenn deren Entgelt aussteht, steht es frei, ob sie einen Insolvenzantrag stellen. Der Antrag kann mit Kosten verbunden sein. Der Betriebsrat ist als Gremium nicht zum Insolvenzantrag berechtigt.

*Insolvenzantrag bedeutet nicht Insolvenzeröffnung*

Der Insolvenzantrag bedeutet noch lange nicht die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens. Zunächst prüft das Gericht, ob ein stichhaltiger Grund gegeben ist. Außerdem prüft das Gericht, ob das Unternehmen über ausreichend Masse verfügt, um die Verfahrenskosten tragen zu können.

*zentrale Figur: vorläufiger Insolvenzverwalter*

Dazu wird vom Gericht ein vorläufiger Insolvenzverwalter bestimmt, dessen Aufgabe es ist, das Unternehmensvermögen zu sichten und zu sichern. Je nach den erteilten Vollmachten gegenüber der bisherigen Geschäftsführung spricht man vom schwachen oder starken Insolvenzverwalter. Schwache Insolvenzverwalter sind der Regelfall, sind aber unter Umständen rechtlich unangreifbarer als starke Insolvenzverwalter. Der Insolvenzverwalter ist in jedem Fall der starke Mann im gesamten Insolvenzablauf und sollte sorgfältig ausgewählt werden.

*auch begründete Insolvenzanträge werden oft abgewiesen*

Zunächst wird vom Gericht ein vorläufiger Insolvenzverwalter bestellt. Das Gericht ist dabei an Vorschläge des Gläubigerausschusses gebunden. In diesen Gläubigerausschuss sollte also unbedingt auch ein Arbeitnehmervertreter entsandt werden. Darum sollte sich der Betriebsrat schnell kümmern! Er kann schon Vorbereitungen treffen, bevor ein Insolvenzantrag bei Gericht eingeht (siehe S. 32 und 36). Die gerichtliche Entscheidung zur Eröffnung des eigentlichen Insolvenzverfahrens fällt oft erst ein paar Monate nach dem Insolvenzantrag.

Soweit zum Überblick über das Vorverfahren, angefangen beim Antrag auf Insolvenzeröffnung bis zur Entscheidung des Gerichts zur Annahme oder Abweisung dieses Antrages. Die folgenden Seiten liefern weitere Einzelheiten dazu. Wer diese detaillierte Beschreibung überspringen will, blättert weiter zum nächsten Abschnitt (S. 39, Abschnitt 9 „Das Insolvenzverfahren“).

## 8.2 Einzelheiten zum Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens

### 8.2.1 Wo werden Insolvenzanträge gestellt?

*wo Insolvenzanträge gestellt werden*

Ein Antrag für die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens ist an das zuständige Insolvenzgericht zu stellen. Als Insolvenzgericht fungiert im Grundsatz das jeweilige Amtsgericht, in

dessen Bezirk das Unternehmen seinen allgemeinen Gerichtsstand hat. In vielen Bundesländern ist es aufgrund der schwierigen und zeitkritischen Arbeit der Insolvenzrichter so geregelt, dass die Insolvenzzuständigkeit an denjenigen Amtsgerichten gebündelt ist, bei denen sich zugleich auch ein Landgericht befindet.

Die Liste der Insolvenzgerichte, nach Bundesländern gegliedert, kann man über das Internet-Justizportal des Bundes und der Länder einsehen. Dort ist auch kostenfrei und öffentlich in Erfahrung zu bringen, welche Insolvenzanträge eingegangen sind. Diese amtlichen Online-Informationen<sup>27</sup> sind tagesaktuell.

*zuständiges  
Gericht*

### 8.2.2 Wer kann einen Insolvenzantrag stellen?

Gestellt werden Insolvenzanträge entweder von Unternehmensvertretern selbst (Eigenantrag) oder von Gläubigern. Zu den Gläubigern zählen auch die Beschäftigten, wenn das Entgelt oder sonstige Zahlungen ausbleiben, die nicht vom Insolvenzausfallgeld der Bundesagentur für Arbeit abgedeckt sind. Der Betriebsrat ist kein Gläubiger und damit nicht antragsberechtigt.

*wer stellt  
Insolvenzantrag?*

Manche Geschäftsführungen stellen es gegenüber dem Betriebsrat und der Belegschaft so dar, also ob es in Ihrem Ermessen stünde, ob und wann Insolvenzantrag gestellt würde. Das hat dann mehr mit Psychologie und Verhandlungstaktik im Zuge von Verzichtsforderungen gegenüber der Belegschaft zu tun als mit dem Insolvenzrecht. Weiter oben wurde schon angemerkt, wie groß die Angst der Unternehmer vor einem Insolvenzantrag ist (siehe S. 12).

*freies Ermessen  
der GF?*

Der Schuldner, also das Unternehmen mit Zahlungsschwierigkeiten, hat strenge Vorgaben zu beachten und die Unternehmensverantwortlichen müssen in den meisten Fällen Antrag stellen und zwar innerhalb einer Frist von drei Wochen. Gläubiger können einen Antrag stellen.

*Gläubiger können,  
Schuldner müssen  
zumeist*

### 8.2.3 Gläubigerantrag

Gläubiger, also diejenigen, die eine unbeglichene Forderung gegenüber dem Unternehmen haben, können Banken, Lieferanten und sonstige Geschäftspartner des Unternehmens sein. Auch die einzelnen Beschäftigten des Unternehmens sind Gläubiger, wenn sie offene Entgeltansprüche gegenüber dem Unternehmen haben. Wie bereits erwähnt ist der Betriebsrat kein Gläubiger und damit auch nicht antragsberechtigt.

*Betriebsrat ist  
kein Gläubiger*

Die verschiedenen Gläubiger eines Unternehmens können einen Insolvenzantrag stellen, haben aber keine Verpflichtung dazu. Wenn Gläubiger einen Antrag beim Insolvenzgericht stellen wollen, dann haben sie gemäß § 14 InsO dreierlei glaubhaft darzulegen:

*Darlegungspflichten*

- Ein rechtliches Interesse an der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens,
- den Eröffnungsgrund sowie
- seine Forderung an den Schuldner.

Diese drei förmlichen Punkte fließen in der Realität etwas ineinander. Von einem rechtlichen Interesse an der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens ist dann auszugehen, wenn ein Eröffnungsgrund gegeben ist. Gläubiger sollten also in ihrem Antrag gegenüber dem Gericht möglichst stichhaltig die Insolvenz des Unternehmens darlegen. Dazu sollte belegt werden, dass das Unternehmen seinen Zahlungsverpflichtungen nicht mehr nachkommt und was man schon unternommen hat, das Unternehmen zum Begleichen der offenen Forderungen zu veranlassen.

*Stichhaltigkeit*

Gläubiger verfügen bei ihrem Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens selten über interne Unterlagen zu den Geschäftszahlen und dem Finanzstatus. Sie müssen auf andere Weise glaubhaft machen, woran sich ein Eröffnungsgrund festmachen lässt. Das könnten

*nötige Unterlagen*

<sup>27</sup> [www.insolvenzbekanntmachungen.de](http://www.insolvenzbekanntmachungen.de)

beispielsweise Nachweise darüber sein, dass das Entgelt seit über einem Monat aussteht. Gut ist es, darüber hinaus auch belegen zu können, welche Schritte man (vergeblich) unternommen hat, um das ausstehende Geld einzufordern. Ergänzend zu schriftlichen Unterlagen gibt es die Möglichkeit, in der Anhörung zur Antragsstellung weitere Angaben mündlich einzubringen. Der Anhörungsbogen wird dem Antrag beigelegt. Bei der eidesstattlichen Versicherung sollte man keine nebulösen Anschuldigungen anbringen, sondern sich auf die sachliche Tatsachenäußerung beschränken, um sich im weiteren juristischen Verfahren nicht selbst in Schwierigkeiten zu bringen.

*Sollen Arbeitnehmer Insolvenzantrag stellen?*

Es gibt keine pauschale Empfehlung dazu, ob Arbeitnehmer bei Gericht gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Insolvenzantrag stellen sollten oder nicht.

**Pro:** Ein Insolvenzantrag der Arbeitnehmer kann das letzte Mittel sein, einer überforderten Geschäftsführung die weiteren Geschicke aus der Hand zu nehmen, bevor das Unternehmen vollends abgewirtschaftet ist.

**Contra:** Die mit einem Insolvenzantrag verbundene Insolvenzbekanntmachung kann aber auch dazu führen, dass jedes Restvertrauen der Kunden, Lieferanten und Kapitalgeber zusammenbricht und damit erst recht die Insolvenz des Unternehmens besiegelt ist. Die Aussichten sind gering, über ein Insolvenzverfahren viel von seinem Geld wiederzusehen. Außerdem können auf den Antragsteller Gerichts- und Gutachterkosten zukommen, wenn im Unternehmen nicht mehr genug Geld für diese Kosten vorhanden ist.

Wenn es darum geht, ausstehendes Entgelt vom Arbeitgeber erfolgreich einzufordern, dann gibt es neben dem Insolvenzantrag auch die Möglichkeit der Einzelzwangsvollstreckung. Außerdem darf die sogenannte Geltendmachung nicht vergessen werden, damit die Entgeltansprüche nicht verfallen. Darauf gehen wir weiter unten noch näher ein (S. 50). Insgesamt ist aber zu beachten, dass die Arbeitnehmerrechte in einer Insolvenz in verschiedener Hinsicht eingeschränkt sind (Näheres ab S. 48: Durch Insolvenzantrag eine überforderte Geschäftsführung ablösen? Sollten Arbeitnehmer Insolvenzantrag stellen, um Entgeltzahlungen zu erwirken?).

## 8.2.4 Schuldner- bzw. Eigenantrag

*kann und muss*

Auch das insolvente Unternehmen selbst, genauer der Geschäftsführer, kann einen Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens stellen. In vielen Fällen muss er es, weil die Insolvenzordnung eine ausdrückliche Pflicht vorsieht. In anderen Fällen besteht keine rechtliche Verpflichtung, wohl aber die Option auf Eigenantrag.

### **Antragsoption. Wann ein Eigenantrag gestellt werden kann**

*wer kann*

Nicht bei jedem Insolvenzanlass besteht eine Pflicht für den Schuldner, einen Eigenantrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens zu stellen. Insbesondere die drohende Zahlungsunfähigkeit ist so ein Fall. Drohende Zahlungsunfähigkeit ist ein Insolvenzantragsgrund, aber bedeutet nicht zugleich die Pflicht, einen Insolvenzantrag zu stellen. Eingangs haben wir näher erläutert, dass eigentlich nur die Geschäftsführung selbst konkret erkennen kann, ob dem Unternehmen die Zahlungsunfähigkeit droht.

Deshalb hat der Gesetzgeber die Möglichkeit für Geschäftsführer und deren Vertreter geschaffen, auch selbst Insolvenzantrag zu stellen, bevor die letztendliche Zahlungsunfähigkeit tatsächlich eingetreten ist. Der Vorteil: Das Unternehmen muss nicht bis zum vollständigen Zusammenbruch der Zahlungsfähigkeit warten und kann rechtzeitig die Sanierungsmöglichkeiten im Zuge eines rechtlichen Insolvenzverfahrens nutzen. Wenn ein insolvenzreifes Unternehmen professionell vorgeht, dann gestaltet es den Einstieg in das Insolvenzverfahren aktiv.

### **Antragspflicht: Wann ein Eigenantrag gestellt werden muss**

*wer muss*

Ist eine Zahlungsunfähigkeit eingetreten, besteht die Pflicht für den Geschäftsführer, einen

Insolvenzantrag zu stellen, also öffentlich die Zahlungsunfähigkeit zu erklären. Ist zum fraglichen Zeitpunkt kein Geschäftsführer vorhanden, fällt diese Pflicht an die organschaftlichen Vertreter des Unternehmens bzw. an die Gesellschafter. Wie weiter oben schon angemerkt wurde, führt auch die Führungslosigkeit an sich schon zur Pflicht, einen Insolvenzantrag zu stellen (siehe S. 20).

Die Pflicht zum Eigenantrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens ist mit Fristen versehen. Maximal drei Wochen dürfen vom Eintreten des Eröffnungsgrundes bis zum Antrag auf Eröffnung des Verfahrens vergehen. So viel Zeit gewährt der Gesetzgeber der Geschäftsführung, die Insolvenzreife zu bewältigen, sei es durch die Beschaffung neuer Kredite oder durch andere Rettungsmaßnahmen. Also dürfen die drei Wochen vom Eintreten des Insolvenzgrundes bis zum Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht einfach abgewartet werden. Der Geschäftsführer muss nachweisen können, diese Zeit aktiv und konkret für die Krisenbewältigung genutzt zu haben und auch Erfolgsaussichten gehabt zu haben. Versuchen Geschäftsführer die Situation auszusitzen, können sie wegen Insolvenzverschleppung belangt werden und haben ernste zivil- und strafrechtliche Folgen zu befürchten.

*enge Fristen*

Stellt ein Geschäftsführer gar nicht oder zu spät einen Insolvenzantrag, so geht es nicht nur um (Gefängnis-)Strafen, sondern auch um Haftungsansprüche. So können die Sozialversicherungsträger den Geschäftsführer persönlich für ausstehende Versicherungsbeiträge der Beschäftigten belangen. Da können schnell erhebliche Summen auflaufen.

*ernste Sanktionen*

So ist übrigens zu erklären, dass Geschäftsführer gegenüber den Betriebsräten manchmal sehr widersprüchlich zu agieren scheinen. Einerseits malt die Geschäftsführung gegenüber dem Betriebsrat dramatisch aus, das Unternehmen sei akut in seiner wirtschaftlichen Existenz gefährdet, wenn nicht dieser oder jener Verzichtbeitrag der Belegschaft eingebracht würde. Wenn der Betriebsrat dann aber das Wort Insolvenzgefahr in den Mund nimmt, reagieren dieselben Geschäftsführer äußerst pikiert. Nein, Insolvenzgefahr, davon habe man ausdrücklich nicht gesprochen. Dies ist scheinbar widersprüchlich. Aber Geschäftsführer wollen sich natürlich nicht auf Äußerungen zu einer drohenden Insolvenz festnageln lassen. Käme es irgendwann tatsächlich zu einer Insolvenz, könnte der Geschäftsführung zur Last gelegt werden, gegen die gesetzlichen Meldepflichten und -fristen verstoßen zu haben, wenn sie doch schon so früh Anzeichen für eine drohende Insolvenz geäußert hat.

*Insolvenzgefahr: ja und nein*

Es geht um große Haftungssummen und auch um die Gefahr von mehrjährigen Gefängnisaufenthalten. Geschäftsführer müssen sich also wasserdicht absichern, wenn auch nur der Anschein der Insolvenzgefahr im Raum steht. Sie tragen im Zweifelsfall die Darlegungs- und Beweislast, die Insolvenzantragspflichten nicht verletzt zu haben. Auch Unternehmensberater und Bankangestellte müssen sich an die Gesetze halten, sonst kann der strafrechtliche Vorwurf der Beihilfe auf sie zukommen.

### 8.2.5 Nicht alle Arbeitgeber sind zum Insolvenzantrag verpflichtet

Natürliche Personen und Personengesellschaften unterliegen nicht den Antragspflichten gemäß Insolvenzordnung. Ausgenommen sind deshalb Einzelkaufleute und beispielsweise die Gesellschafter einer Partnerschaft von Freiberuflern. Außerdem sind ausgenommen:

*Ausnahmen bei Insolvenzanträgen*

- Gesellschafter einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR)
- Gesellschafter einer offenen Handelsgesellschaft (OHG)
- Gesellschafter einer Kommanditgesellschaft (KG)

Bei solchen Personengesellschaften liegt die volle Haftung jeweils bei einer natürlichen Person. Wegen der klar geregelten vollen Haftung verzichtet die Insolvenzordnung in diesen Fällen auf besondere Pflichten zum Insolvenzeigenantrag.

Eine Besonderheit sind die Rechtsformen GmbH & Co. KG oder die GmbH & Co. OHG.

## Haftungsverschachtelung

Dabei handelt es sich prinzipiell um Personengesellschaften. Aber dort ist der persönlich voll haftende Gesellschafter keine natürlich Person, sondern eine juristische Person, nämlich eine GmbH, das heißt eine Gesellschaft mit ihrerseits beschränkter Haftung.

In solchen Fällen spricht man von kapitalgesellschaftsähnlichen Personengesellschaften. Und die unterliegen voll der Insolvenzordnung und der Verpflichtung zum Insolvenzantrag.

## 8.2.6 Wer stellt üblicherweise den Insolvenzantrag? Schuldner oder Gläubiger?

### aufmerksame Sozialversicherung

Anders als das schuldenrische Unternehmen haben Gläubiger keine gesetzliche Verpflichtung, Insolvenzantrag zu stellen. Dennoch stellen Gläubiger die weitaus meisten der Insolvenzanträge. Geschätzte 70 Prozent der Insolvenzanträge kommen von Sozialversicherungsträgern, denen auffällt, wenn ein Arbeitgeber die Versicherungsbeiträge für seine Beschäftigten nicht mehr ordnungsgemäß abführt (siehe S. 25).

### Anliegen der Arbeitnehmer

Der Betriebsrat ist nicht antragsberechtigt, die einzelnen Arbeitnehmer sind jedoch genauso antragsberechtigt, wie die anderen Gläubiger eines Unternehmens. Darin kann eine Chance liegen, weil in aller Regel Insolvenzanträge zu spät gestellt werden und damit die Chancen auf Arbeitsplatzertretung im Unternehmen sinken. Auf die Vor- und Nachteile eines Insolvenzantrages von Seiten der Arbeitnehmer werden wir weiter unten noch detaillierter eingehen.

## 8.2.7 Professionelle Insolvenzvorbereitung und Vorklärung bei Gericht

### professionell: früh aktiv werden

Wenn ein insolvenzreifes Unternehmen professionell vorgeht, wartet es nicht erst auf den vollständigen Zusammenbruch der Zahlungsfähigkeit und den Insolvenzantrag durch seine Gläubiger. Besser, ein insolvenzbedrohtes Unternehmen gestaltet die Einleitung des Insolvenzverfahrens aktiv selber. Damit steigen die Chancen auf Fortführung. Dazu zieht das Unternehmen frühzeitig Insolvenzexperten hinzu und arbeitet schon in Vorbereitung zum Insolvenzantrag stichhaltige Insolvenz- bzw. Sanierungspläne aus, die dem Gericht zur Vorprüfung vorgelegt werden. Günstig ist es also, wenn das Unternehmen selbst einen Insolvenzantrag stellt und damit einem möglichen Insolvenzantrag seiner Gläubiger zuvorkommt.

### Schlüsselgremien bilden und besetzen

Wichtige Gremien des kommenden Insolvenzverfahrens sollten schon vor dem eigentlichen Insolvenzantrag vorbereitet und personell zusammengestellt werden – insbesondere gilt das für den sogenannten präsumtiven Gläubigerausschuss. „Präsumtiv“ ist rechtsdeutsch und meint so viel wie „vorweggenommen, als wahrscheinlich angenommen“. Es geht also beim präsumtiven Gläubigerausschuss um einen vorsorglich gebildeten Gläubigerausschuss. Der Gläubigerausschuss hat generell wichtige Überwachungsfunktionen und Einflussmöglichkeiten. Dem Gläubigerausschuss soll auch ein Arbeitnehmervertreter angehören (siehe S. 36).

Der Betriebsrat sollte unbedingt darauf achten, dass er über etwaige Insolvenzvorbereitungen und Sanierungsplanungen informiert ist, damit er sich an den richtigen Stellen einbringen kann. Regelmäßiges Nachbohren im Wirtschaftsausschuss ist empfehlenswert.

## 8.2.8 Der Insolvenzantrag als solches

### Musterformulare

Wie sieht ein Insolvenzantrag aus? Dazu gibt es viel Literatur und viele kommerzielle Beratungsangebote. Hilfreiche Formulare und ausführliche Merkblätter gibt es kostenfrei und direkt im offiziellen Internet-Angebot der Behörden.<sup>28</sup>

### Inhalte eines Insolvenzantrages

Die Anträge sind etwas umfangreicher, wenn sie die Geschäftsführung oder Vertretungsberechtigte für das eigene Unternehmen stellen. Dann werden in der Regel dem Antrag

<sup>28</sup> [www.justiz.nrw.de/BS/formulare/insolvenz/eroeffnung\\_insolvenzverfahren/](http://www.justiz.nrw.de/BS/formulare/insolvenz/eroeffnung_insolvenzverfahren/)

An das  
Antzgericht – Insolvenzgericht –

**Antrag  
auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens  
(juristische Personen/Personengesellschaften u. a.)**

In meiner / unserer Eigenschaft als \_\_\_\_\_  
beantrage ich / beantragen wir die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen  
der  
Firma \_\_\_\_\_  
in \_\_\_\_\_

Ich bin / wir sind  
 Geschäftsführer(innen)  
 persönlich haftender Gesellschafter(innen)  
der Gesellschaft \_\_\_\_\_

Hinsichtlich der weiteren Angaben sind Bezug genommen auf den beigefügten und  
ausgefüllten Fragebogen.

Weiter werden folgende Unterlagen überreicht:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Verfahrensbefähigt für das vorliegende Verfahren ist:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(Vollmacht bitte beifügen)

\_\_\_\_\_  
(Ort, Datum)

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

**2. Angaben zur Insolvenz**

**I. Erklärung zum Insolvenzgrund**  
Die Gesellschaft ist  
 zahlungsunfähig  und  überschuldet  
 voraussichtlich nicht in der Lage, die bestehenden Zahlungspflichten bei Fälligkeit  
zu erfüllen (drohende Zahlungsunfähigkeit)

**II. Angaben zur wirtschaftlichen Tätigkeit**  
Das Unternehmen ist tätig im Bereich:  
\_\_\_\_\_  
Das Unternehmen ist allgemein ansatzlich vertreten durch  
\_\_\_\_\_  
Das Unternehmen ist steuerlich beraten durch  
\_\_\_\_\_

**III. Gründung der Gesellschaft**  
Gründungsgesellschafter waren:  
\_\_\_\_\_  
 Das Stammkapital ist eingezahlt  in voller Höhe (bitte Belege beifügen)  
 in Höhe von \_\_\_\_\_

Quelle: Justiz-Portal NRW

[http://justiz.nrw.de/BS/formulare/insolvenz/eroeffnung\\_insolvenzverfahren/](http://justiz.nrw.de/BS/formulare/insolvenz/eroeffnung_insolvenzverfahren/)

verschiedene Anlagen beigefügt: Nachweis der Vertretungsberechtigung, genaue betriebliche Angaben, Bilanzdaten, Gewinn-und-Verlust-Rechnungen, ein Verzeichnis der Gläubiger und ihrer Forderungen, ein Verzeichnis der Schuldner und ausstehenden Forderungen, aktueller Auftragsbestand sowie weitere Unterlagen. Außerdem haben Geschäftsführer die Möglichkeit, die Eigenverwaltung oder einen Schutzschirm zu beantragen. Diese Besonderheiten im Insolvenzverfahren zielen darauf ab, in Eigenregie und vorübergehend geschützt vor dem Zugriff der Gläubiger eine Unternehmenssanierung in Angriff zu nehmen. Darauf gehen wir noch näher ein. An dieser Stelle sei nur angemerkt, dass Anträge auf Eigenverwaltung an bestimmte Vorgaben gebunden sind. So darf keine Zahlungsunfähigkeit vorliegen und die Sanierung darf nicht offensichtlich aussichtslos sein.

### 8.2.9 Kosten eines Insolvenzantrags und wer sie trägt

Wird dem Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens vom Gericht stattgegeben, dann trägt der Schuldner die Verfahrenskosten. Wird der Schuldner wieder zahlungsfähig, kann der Antrag zurückgenommen oder die Sache für erledigt erklärt werden und das Gericht entscheidet, wer die bis dahin aufgelaufenen Kosten zu tragen hat. Wird der Antrag abgewiesen, so hat aber grundsätzlich der Antragsteller die Kosten zu tragen.

Selbst absolut fundierte Anträge auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens können vom Gericht abgewiesen werden. Das geschieht immer dann, wenn nach der Prüfung der Verhältnisse herauskommt, dass im Unternehmen gar nicht genug Masse für die Durchführung eines Insolvenzverfahrens vorhanden ist. Bis zu dieser Feststellung und der Abweisung des Antrags können sehr schnell viele Euro an Gerichts- und Gutachterkosten aufgelaufen sein.

Bei Unternehmensinsolvenzen dürften die Kosten mittlerweile praktisch nie unter 1.000 Euro liegen. Damit ist nur die Untergrenze in einer groben Größenordnung definiert. Das

*Antragsteller  
können zur Kasse  
gebeten werden*

*Selbst fundierte  
Insolvenzanträge  
können  
kostenpflichtig  
abgewiesen  
werden*

*keine  
Kostenprognose  
möglich*

Kostenrisiko lässt sich nach oben nicht beziffern. Das Gericht entscheidet nach den Erfordernissen des Einzelfalles über Art und Umfang der Ermittlungen bis zur Entscheidung über den Antrag. Das Gericht ist nicht verpflichtet, den Antragsteller vorab über kostenintensive Ermittlungen zu unterrichten.

*Rechtsschutz  
empfehlenswert*

Rechtsschutz ist also unbedingt empfehlenswert, falls Arbeitnehmer in Erwägung ziehen, einen Insolvenzantrag für das Unternehmen zu stellen. Ebenso empfehlenswert ist es, sich unter den Kolleginnen und Kollegen abzustimmen und zur Kostenreduzierung möglicherweise einen Sammelantrag zu stellen. Da kann der Betriebsrat koordinierend tätig werden. Er selbst ist nicht zum Antrag berechtigt.

## 8.3 Gerichtsentscheidung zur Eröffnung eines Insolvenzverfahrens

*Eingang des  
Insolvenzantrages*

Liegt dem Amtsgericht bzw. dem Insolvenzgericht ein Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens vor und entspricht dieser den formalen Anforderungen, dann beginnt das Gericht mit seiner Tätigkeit. Es kommt zur Anhörung und ersten Ermittlungen. (Wie auf Seite 29 bereits beschrieben, werden die eingehenden Insolvenzanträge tagesaktuell veröffentlicht: [www.insolvenzbekanntmachungen.de](http://www.insolvenzbekanntmachungen.de))

*Öffentliche  
Bekanntmachung*

*Anhörung  
des Schuldners*

Sofern der Schuldner bzw. die Schuldnerin nicht selbst Insolvenzantrag gestellt hat, bietet das Gericht die Möglichkeit zur Stellungnahme. Die Anhörung des Schuldners bzw. der Schuldnerin erfolgt in einem Gerichtstermin oder schriftlich. In vielen Fällen ist es so, dass der zuständige Richter und die Rechtspfleger allein auf Grundlage von Schriftwechseln und Akten mit den Insolvenzfällen befasst sind.

*Ermittlungen*

Außerdem beginnt das Gericht mit eigenen Ermittlungen. Dazu gehört das Einholen von Auskünften beim zuständigen Gerichtsvollzieher und beim Schuldnerverzeichnis<sup>29</sup> des Amtsgerichts.

*Sachverständige*

Zur näheren Klärung der wirtschaftlichen Sachverhalte und für eine geordnete Übersicht über die Vermögensverhältnisse beauftragt das Gericht in der Regel zunächst einen Sachverständigen. Der macht sich ein Bild vor Ort und nimmt Einblick in die Geschäftsunterlagen.

*Sicherungs-  
maßnahmen*

Das Gericht ordnet zumeist unverzüglich Sicherungsmaßnahmen an. Diese einstweiligen Anordnungen dienen der Sicherung der Insolvenzmasse. Übliche Sicherungsmaßnahmen sind:

- Veräußerungs- und Verwertungsstopp betrieblicher Gegenstände.
- Untersagen oder einstweiliges Einstellen (anderweitiger) Zwangsvollstreckungsmaßnahmen.
- Nicht so üblich, aber rechtlich möglich: Postsperre und sogar Inhaftierung des Schuldners.
- Bestellung eines vorläufigen Insolvenzverwalters.

*üblich:  
Einsetzung  
Insolvenzverwalter*

Insbesondere die Bestellung eines vorläufigen Insolvenzverwalters ist eine übliche Sicherungsmaßnahme des Gerichts. Der vorläufige Insolvenzverwalter soll unverzüglich Masse sichern, also den Restwert des Unternehmens zusammenhalten und möglichst mehren. Dabei kann der Schuldnerin (bzw. Geschäftsführung) ein vollständiges Verfügungsverbot auferlegt werden oder angeordnet werden, dass Verfügungen der Schuldnerin nur mit Zustimmung des Insolvenzverwalters wirksam sind. Das Gericht darf aber in die Angelegenheiten der Schuldnerin nur unter Wahrung der Verhältnismäßigkeit eingreifen.

<sup>29</sup> Dieses amtliche Schuldnerverzeichnis ist nicht mit privatwirtschaftlichen Bonitätsauskunften zu verwechseln, sondern es geht um gesetzlich vorgeschriebene Einträge: Erlass eines Haftbefehls, Abgabe einer eidesstattlichen Versicherung sowie die Abweisung eines Insolvenzverfahrens mangels Masse. In NRW führt das Amtsgericht Hagen das zentrale Schuldnerverzeichnis für alle 130 NRW-Amtsgerichte.

Wichtig am schwachen Insolvenzverwalter ist die geringere Haftung:

Arbeitnehmer können um ihre Ansprüche gebracht werden. Nimmt der Geschäftsführer betriebsbedingte Entlassungen in größerer Zahl vor, ist dafür laut Betriebsverfassungsgesetz eigentlich ein mit dem Betriebsrat verhandelter Interessenausgleich und Sozialplan erforderlich. Auch im Falle einer Unternehmensinsolvenz.

Unterlässt der Geschäftsführer die Vereinbarungen mit dem Betriebsrat, werden die Kündigungen dadurch nicht unwirksam. Einstweilige Verfügungen auf Unterlassung der Kündigungen sind möglich, aber die Rechtsprechung ist nicht einheitlich. Die Betroffenen haben zumindest einen Anspruch auf sogenannten Nachteilsausgleich gemäß § 113 BetrVG. Der Nachteilsausgleich ist zwar nie besonders hoch, aber immerhin.

Jetzt kommen wir zum Haftungstrick: Der (schwache) Insolvenzverwalter kann das allgemeine Durcheinander in der Unternehmensinsolvenz ausnutzen und den Geschäftsführer unterstützen, Kündigungen am Betriebsverfassungsgesetz vorbei auszusprechen.

Weil der schwache vorläufige Insolvenzverwalter nur billigend beteiligt ist, trägt er auch nicht die Haftung. In der Folge läuft der Rechtsanspruch der Betroffenen auf Nachteilsausgleich praktisch ins Leere. Ihre Forderungen kommen in die sogenannte Tabelle, wo auch all die anderen Gläubigerforderungen an das Unternehmen gesammelt werden, aber praktisch nie befriedigt werden können.

Ein starker vorläufiger Insolvenzverwalter würde den Nachteilsausgleich aus der Insolvenzmasse bedienen müssen.

Das Unternehmen kann unter bestimmten Bedingungen die Eigenverwaltung und auch einen sogenannten Schutzschirm beantragen. Damit will der Gesetzgeber die Sanierungsmöglichkeiten insolventer Unternehmen erhöhen.

Folgt das Gericht solchen Anträgen auf Eigenverwaltung und Schutzschirmverfahren, dann wird kein (vorläufiger) Insolvenzverwalter bestellt, sondern ein sogenannter vorläufiger Sachwalter (Näheres dazu auf S. 46).

Beim insolvenzrechtlichen Regelfall für ein vorläufiger Insolvenzverwalter durch das Gericht bestellt. Insolvenzverwalter können mit unterschiedlichen Befugnissen ausgestattet sein, je nach Gerichtsbeschluss und den verfügten Sicherungsmaßnahmen. Der vorläufige Insolvenzverwalter erstellt in der Regel das Gutachten zur Insolvenz des Unternehmens bzw. liefert den Bericht an das Gericht, auf dessen Grundlage der weitere Verfahrensverlauf entschieden wird.

In den meisten Fällen wird vom Gericht ein „schwacher“ vorläufiger Insolvenzverwalter installiert. Von einem „schwachen“ Verwalter spricht man dann, wenn die bisherige Geschäftsführung im Amt bleibt, aber ihre Verfügungen nur wirksam sind, wenn der vorläufige Insolvenzverwalter seine ausdrückliche Zustimmung gegeben hat. So hat natürlich auch ein schwacher vorläufiger Insolvenzverwalter das eigentliche Sagen im Unternehmen. Aber rechtlich gesehen bleibt er im Hintergrund und tätig selbst keine Rechtsgeschäfte: Der bisherige Arbeitgeber verhandelt mit dem Betriebsrat und spricht es etwaige Kündigungen aus. Das hört sich zunächst wie die gewohnte Rechtsordnung an. Darin verbirgt sich aber leider ein wichtiger Unterschied für Arbeitnehmer (siehe Kasten).

*Sonderfall  
Eigenverwaltung*

*sog. Sachwalter  
statt  
Insolvenzverwalter*

*vorläufiger  
Insolvenzverwalter,  
schwach oder stark*

*schwacher  
vorläufiger  
Insolvenzverwalter*

Von einem „starken“ vorläufigen Insolvenzverwalter spricht man dann, wenn die bisherige Geschäftsführung ihrer Funktion enthoben wird und das Gericht die unternehmerische Verfügungsbefugnis ganz auf den vorläufigen Insolvenzverwalter überträgt. Dieser Fall ist eher selten.

*starker  
vorläufiger  
Insolvenzverwalter*

Da es einen Unterschied macht, wer im Unternehmen die rechtliche Verfügungsbefugnis innehat, sollten Arbeitnehmer und Betriebsrat wissen, ob sie es mit einem schwachen oder starken vorläufigen Insolvenzverwalter zu tun haben. Der jeweilige Gerichtsbeschluss gibt Auskunft über die Aufteilung der Verfügungsbefugnis zwischen Geschäftsführer und vorläufigem Insolvenzverwalter. Dieser Beschluss wird vom Gericht öffentlich bekannt gemacht ([www.insolvenzbekanntmachungen.de](http://www.insolvenzbekanntmachungen.de)). Allerdings findet man dort nicht wörtlich „stark“ oder „schwach“. Wird dem vorläufigen Insolvenzverwalter die Befugnis zur Verfügungszustimmung erteilt, wird also gegenüber dem bisherigen Geschäftsführer ein sogenannter Zustimmungsvorbehalt erlassen, dann handelt es sich um einen schwachen Insolvenzverwalter. Wenn der Beschluss enthält, der Schuldnerin sei ein Verfügungsverbot auferlegt, handelt es sich um einen starken Insolvenzverwalter.

*woran  
stark oder schwach  
erkennen?*

*eigentliche  
Bewandtnis von  
stark und schwach*

Warum ist diese Unterscheidung zwischen starken und schwachen Insolvenzverwalter eigentlich so entscheidend? Der Begriff taucht in der Insolvenzordnung selbst gar nicht auf und wird auch in den Gerichtsbeschlüssen zur Bestellung der Insolvenzverwalter nicht benutzt. Eigentlich macht es auch keinen großen praktischen Unterschied für die Macht eines Insolvenzverwalters im Unternehmen. Auch der schwache Insolvenzverwalter hat schließlich entscheidende Macht. Er übt diese Macht aus über seinen Zustimmungsvorbehalt zu den Verfügungen der Geschäftsführung. So gilt der Insolvenzverwalter eigentlich immer als „starker Mann“ im Insolvenzgeschehen. Warum ist also die Unterscheidung starker und schwacher Insolvenzverwalter so ein großes Thema?

*Haftungstrickserei  
zu Lasten der  
Arbeitnehmer*

Der Unterschied liegt in der Haftung. Schwache vorläufige Insolvenzverwalter können gezielt damit spielen, Handlungen der Geschäftsführung praktisch zu steuern, aber im rechtlichen Sinne nicht verantwortlich und haftend zu sein.

## 8.4 Der Regelfall: Einsetzung eines vorläufiger Insolvenzverwalters

Das Gericht bestellt den vorläufigen Insolvenzverwalter und bestimmt per Beschluss dessen Befugnisse. Aber auf die Auswahl der Person hat der sogenannte vorläufige Gläubigerausschuss seit der letzten Gesetznovellierung einen entscheidenden Einfluss. Schlägt der vorläufige Gläubigerausschuss dem Gericht einen bestimmten Insolvenzverwalter einstimmig vor, dann ist dieser Vorschlag für das Gericht weitgehend bindend.

*wann das Gericht  
den Ausschuss  
bilden kann*

Der vorläufige Gläubigerausschuss wird selbst auch vom Gericht bestellt. Das Gericht muss nicht in jedem Fall einen vorläufigen Gläubigerausschuss bestellen. Es kann dies tun, wenn dem Gericht Personen genannt werden, die für einen Gläubigerausschuss in Frage kommen und deren Einverständnis vorliegt.

*wann es muss*

Das Gericht muss einen vorläufigen Gläubigerausschuss bestellen, wenn das Unternehmen bestimmte Größenmerkmale erfüllt. Gemäß § 22a Absatz 1 InsO müssen im vorangegangenen Geschäftsjahr zwei dieser drei Merkmale erfüllt gewesen sein:

- mindestens 4 840 000 Euro Bilanzsumme (nach Abzug eines auf der Aktivseite ausgewiesenen Fehlbetrags im Sinne des § 268 Absatz 3 HGB)
- mindestens 9 680 000 Euro Umsatzerlöse in den zwölf Monaten vor dem Abschlussstichtag
- im Jahresdurchschnitt mindestens fünfzig Arbeitnehmer.

*Achtung  
Arbeitnehmer-  
vertreter!*

Was heißt dies nun für Betriebsräte? Wenn diese Größenkriterien nicht erfüllt sind, dann sollten der Betriebsrat durch eigene Initiative bei Gericht dafür sorgen, dass trotzdem ein vorläufiger Gläubigerausschuss gebildet wird. Sind die eben genannten Größenkriterien erfüllt, dann muss das Gericht ohnehin einen vorläufigen Gläubigerausschuss bestellen. In jedem Fall ist die personelle Besetzung wichtig, wie wir nachfolgend beschreiben. Hier können Betriebsräte entscheidende Impulse setzen.

*Arbeitnehmer-  
vertreter im  
vorläufigen  
Gläubiger-  
ausschuss!*

Interessant ist die gesetzlich vorgesehene Zusammensetzung des vorläufigen Gläubigerausschusses. Wie der Name schon sagt, ist dieses Gremium die Interessenvertretung der Gläubiger des insolventen Unternehmens. Nach dem Gesetz (§ 67 InsO) sollen sowohl die Gläubiger mit den höchsten Forderungen als auch Kleingläubiger vertreten sein. Das Gesetz sagt auch ausdrücklich, dass Vertreter der Arbeitnehmer dem Gremium angehören sollen. Das Gesetz bestimmt außerdem, dass auch Personen zum Mitglied bestellt werden können, die kein Gläubiger des Unternehmens sind. Das bedeutet, dass beispielsweise Gewerkschaftsvertreter in das Gremium bestellt werden können. Es macht Sinn, Arbeitnehmervertreter und -vertreterinnen in den vorläufigen Gläubigerausschuss zu entsenden, die per-

sönlich nicht befangen sind und über Erfahrung mit Insolvenzverfahren und –verwaltern verfügen. Und gerade das ist wertvoll. Immerhin haben die Mitglieder des vorläufigen Gläubigerausschusses einen entscheidenden Einfluss auf die Wahl des vorläufigen Insolvenzverwalters. Diese Wahl ist eine der ersten Amtshandlungen des Gremiums. Und dieser Insolvenzverwalter ist schließlich die zentrale Figur im Insolvenzverfahren – egal, ob zunächst nur vorläufig, ob mit starken oder schwachen Befugnissen ausgestattet.

Bei der Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den vorläufigen Gläubigerausschuss sollte man nicht erst auf eine Einladung warten. Vorläufige Gläubigerausschüsse haben selten viele Mitglieder, oft weniger als sechs. Und sie sind befasst mit dem Kampf um knappes Geld, das längst nicht für alle Gläubiger und alle Ansprüche reichen wird. Deshalb ist es umso wichtiger für die Arbeitnehmer, einen Vertreter im Gläubigerausschuss zu haben.

*nicht erst auf  
Einladung warten!*

Die Insolvenzrechtsexperten Haarmeyer und Buchalik<sup>30</sup> geben einen wichtigen Tipp: Es ist möglich, schon vor dem Insolvenzantrag einen vorläufigen Gläubigerausschuss zu bilden. Man spricht in diesem Fall vom sogenannten präsumtiven vorläufigen Gläubigerausschuss. Wenn Insolvenzverfahren professionell angegangen werden, wird diese Möglichkeit genutzt, um schon den Insolvenzantrag durch den Gläubigerausschuss zu unterstützen und auch die Folgeschritte zu steuern.

*präsumtiver  
Gläubigerausschuss  
sogar schon vor  
Insolvenzantrag*

Es ist also den Arbeitnehmern bzw. dem Betriebsrat dringend zu empfehlen, sich unverzüglich um eigene Kandidaten für den vorläufigen Gläubigerausschuss zu kümmern und einen Vorschlag bei Gericht zu platzieren. Am besten, man wartet nicht erst, sondern hat schon einen konkreten Vorschlag samt schriftlicher Einverständniserklärung der betreffenden Person parat. Und die betreffende Person sollte mit einer schriftlichen Vertretungsvollmacht durch die Kolleginnen und Kollegen ausgestattet werden. Man kann also schon im Vorfeld einer drohenden Unternehmensinsolvenz wichtige Vorbereitungen treffen!

*eigene Vertreter  
bestimmen  
- schon bei  
bloßem Verdacht  
drohender Insolvenz*

Wenn es in der Insolvenzordnung um Arbeitnehmervertreter geht, dann werden in der Regel jeweils ausdrücklich der Betriebsrat und der Sprecherausschuss der leitenden Angestellten genannt. In dem Paragraphen, der die Besetzung des Gläubigerausschusses regelt, ist jedoch nur allgemein von einem Vertreter der Arbeitnehmer die Rede (§ 67 InsO). Normalerweise haben die beiden Gremien Betriebsrat und Sprecherausschuss keine große Nähe. Im Insolvenzfall gehört dieser Punkt aber auf den Prüfstand. Eine nähere Abstimmung und ein intensiverer Austausch sind empfehlenswert. Die Mitglieder des Sprecherausschusses dürften in aller Regel recht nahe dran sein am Geschehen auf der Leitungsebene. Gibt es keine betriebliche Arbeitnehmervertretung oder hat sie sich nicht um die Besetzung des Gläubigerausschusses gekümmert, setzt das Gericht manchmal auch einen Vertreter der Arbeitsagentur ein.

*Betriebsrat und  
Sprecherausschuss  
der leitenden  
Angestellten*

Bis hierhin wurde dargestellt, wie es zum Insolvenzantrag kommt und welche unmittelbaren Schritte damit angestoßen werden: Das Gericht hat Anhörungen und Ermittlungen begonnen. Je nach Erforderlichkeit sind Sachverständige beauftragt, der vorläufige Gläubigerausschuss wird gebildet und ein vorläufiger Insolvenzverwalter wird bestellt. Das eigentliche Insolvenzverfahren hat damit aber noch gar nicht begonnen.

*noch hat das  
eigentliche  
Insolvenz-  
verfahren nicht  
begonnen*

Zunächst wartet das Gericht auf den Bericht des vorläufigen Insolvenzverwalters. Dieser Bericht dreht sich um die Frage, ob ein hinreichender Eröffnungsgrund für ein Insolvenzverfahren gegeben ist und – noch entscheidender – ob hinreichend Masse vorliegt, also Restwert im Unternehmen steckt, um die Kosten des Verfahrens zu decken. Dies ist die Grundlage für die Gerichtsentscheidung, ob ein Insolvenzverfahren eröffnet wird.

*Entscheidungs-  
grundlage  
für die  
Insolvenz-  
eröffnung*

<sup>30</sup> Haarmeyer, Hans / Buchalik, Peter: „Sanieren statt Liquidieren – Neue Möglichkeiten der Sanierung durch Insolvenz nach dem ESUG“. NWB-Verlag, 2012 (S. 67ff.)

Siehe auch den Ratgeber von Buchalik Brömmekamp, „Der (vorläufige) Gläubigerausschuss - Arbeitsleitfaden für Mitglieder eines solchen Gremiums“, DIAJ – Deutsches Institut für angewandtes Insolvenzrecht, Bonn, 2013.

**Prokon – insolvent oder nicht?** Der Windparkbetreiber stellte im Januar 2014 Insolvenzantrag. Der Konzern mit rund 1.300 Beschäftigten und einer Bilanzsumme von zuletzt rund 1,4 Milliarden finanzierte seine Energieerzeugerprojekte hauptsächlich über Kleinanleger. Die warteten nach dem Insolvenzantrag monatelang auf Klärung. Zunächst mussten 35 (!) Insolvenzexperten für das Gericht analysieren, ob tatsächlich eine Insolvenz vorliegt, wie die Wirtschaftspresse berichtete (Handelsblatt 26.2.1014). Den Eröffnungsbeschluss fasste das Amtsgericht Itzehoe erst einige Monate später im Mai (28 IE 1/14). Für die erste Gläubigerversammlung musste eine Großsporthalle angemietet werden.

Manchmal ist die Klärung, ob tatsächlich eine Insolvenz vorliegt, eine überaus komplizierte Angelegenheit. Eines der einschlägigsten Beispiele dafür ist der Fall des Windparkbetreibers Prokon (siehe Kasten).

Auch wenn es spektakuläre Ausnahmen gibt - die Prüfung, ob ein hinreichender Grund vorliegt, bestehen die meisten Anträge auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens problemlos. Anders sieht es aus bei der Prüfung, ob hinreichend Masse vorliegt, um die Kosten des Verfahrens zu decken. Hier fallen viele Insolvenzanträge durch. Zuletzt lag der Durchschnitt der Abweisungen bei jedem vierten Insolvenzantrag.<sup>31</sup>

Ist nicht genug Masse vorhanden, um die Kosten des Verfahrens zu decken, dann weist das Gericht den Antrag ab und der Antragsteller hat die bis dahin aufgelaufenen Kosten zu tragen (siehe Abschnitt „Verfahrenskosten und wer sie trägt“, S. 33).

*Abweisung mangels Masse*

Nach einem Abweisungsbeschluss des Gerichts bleibt den einzelnen Gläubigern nur der Weg von Zwangsvollstreckungsverfahren. Da geht es dann insbesondere um Pfändungen und Zwangsversteigerungen. Aber Gläubiger können dann kaum noch Forderungsbefriedigung erwarten.

*letzter Weg: Zwangsvollstreckung*

## 8.5 Überblick Insolvenzantrag und Vorverfahren

Hier in Stichpunkten zusammengefasst die wesentlichen Abläufe von der Antragsstellung auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens bis zur Entscheidung des Gerichts auf Annahme oder Abweisung:

### • Vorbereitung und Vorklärung bei Gericht

Professionell geführte Insolvenzverfahren haben einen intensiven Vorlauf. Schon vor dem eigentlichen Insolvenzantrag können Insolvenzpläne vorbereitet und Gremien zusammengestellt werden. Unternehmen, die diese Möglichkeiten aktiv nutzen, haben eine höhere Chance der Fortführung.

### • Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens

Der Insolvenzantrag wird beim zuständigen Amtsgericht gestellt, entweder von Unternehmensvertretern selbst (Eigenantrag) oder von Gläubigern.

### • Erste Prüfung, Anhörung, Ermittlung durch das Gericht

Das Gericht prüft den Insolvenzantrag, gibt dem Unternehmen Gelegenheit zur Anhörung und stellt erste Ermittlungen an, um ein Bild von der Sachlage zu gewinnen.

### • Gerichtliche Verfügung von Sicherungsmaßnahmen

Zumeist werden vom Gericht unverzüglich Sicherungsmaßnahmen verfügt, damit nicht unkontrolliert Geld aus dem Unternehmen abfließt und alle Gläubiger gleichermaßen zu ihrem Recht kommen können.

### • Bestellung eines vorläufigen Insolvenzverwalters

Üblicherweise setzt das Gericht einen vorläufigen Insolvenzverwalter ein, zur Gewährleistung der Sicherungsmaßnahmen und zur Bestandsaufnahme im Unternehmen. Der vorläufige Insolvenzverwalter kann mit unterschiedlichen Befugnissen ausgestattet werden:

<sup>31</sup> Die amtliche Statistik weist für Deutschland im Zeitraum Januar bis September 2013 rund 15.000 eröffnete Unternehmensinsolvenzen und rund 5.000 mangels Masse abgewiesene Anträge aus.

Aufsichtsfunktion gegenüber der Geschäftsführung (Regelfall); Ablösung der bisherigen Geschäftsführung (selten).

- **Sonderfall Eigenverwaltung und Sachwalter**

Hat das Unternehmen Antrag auf sogenannte Eigenverwaltung gestellt und stimmt das Gericht dem zu, so wird kein Insolvenzverwalter bestellt, sondern ein sogenannter Sachwalter.

- **Gläubigerausschuss als Überwachungsgremium**

Es kann ein vorläufiger Gläubigerausschuss gebildet werden. Mitglied soll nach dem Gesetz auch ein Arbeitnehmervertreter sein. Der vorläufige Gläubigerausschuss unterstützt und überwacht die Arbeit des vorläufigen Insolvenzverwalters. Das Gremium kann bestimmen, welche Person zum vorläufigen Insolvenzverwalter bestellt wird.

- **Gerichtsbeschluss zum Insolvenzantrag**

Erst einige Wochen und Monate nach Antragseingang hat das Gericht eine ausreichende Grundlage um zu beschließen, ob der Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens angenommen oder abgewiesen wird.

- **Eröffnung des eigentlichen Insolvenzverfahrens oder Abweisung des Antrages**

Abgewiesen werden Anträge insbesondere dann, wenn die verfügbaren Werte im Unternehmen voraussichtlich nicht ausreichen, die Gerichts- und Verfahrenskosten zu decken. Das passiert in vielen Fällen: Das Unternehmen ist zwar insolvent, aber ein Insolvenzverfahren wird trotzdem nicht eröffnet.

## 9 Das Insolvenzverfahren

**Abschnittsüberblick:**

Das „eigentliche“ Insolvenzverfahren:

- Eröffnungsbeschluss und Besetzung der Gremien
- „normales“ Regelverfahren
- übertragende Sanierung
- Insolvenzplanverfahren
- Eigenverwaltung, ggfs. in Verbindung mit einem
- Schutzschirmverfahren

### 9.1 Das „eigentliche“ Insolvenzverfahren und seine Varianten

Wie wir zuvor ausgeführt haben, bedeutet der Insolvenzantrag nicht schon die Eröffnung des Insolvenzverfahrens. Zunächst wird geprüft und ermittelt. Erst wenn das Insolvenzgericht einen Eröffnungsbeschluss gefasst hat, beginnt das eigentliche Insolvenzverfahren. Das Insolvenzrecht bietet mehrere Varianten für den weiteren Ablauf des Verfahrens.

- **„Normales“ Regelverfahren**

Einsetzung eines Insolvenzverwalters zur Verwaltung, Vermehrung und Verwertung des Unternehmensvermögens. Das Regelverfahren führt häufig zur Liquidation des insolventen Unternehmens. Trotzdem dauert es in der Regel Jahre, bis alle Rechtsangelegenheiten ausgefochten sind. Auch wenn das Regelverfahren häufig auf die Abwicklung des insolventen Unternehmens hinausläuft – der Insolvenzverwalter wird bis zuletzt intensiv Ausschau nach neuen Kapitalgebern halten (siehe übertragende Sanierung).

*Gerichtsbeschluss zur Verfahrenseröffnung*

*Regelverfahren: führt häufig zur Liquidation*

- **Übertragende Sanierung (auch übertragene Sanierung)**

*übertragende  
Sanierung:  
rettende Investoren...*

Finden sich Kapitalgeber bzw. Investoren, die das insolvente Unternehmen als neuer Eigentümer in Teilen oder ganz übernehmen, handelt es sich um eine übertragende Sanierung. Damit endet das Insolvenzverfahren für den übertragenen Betrieb(steil). Der Inhaberwechsel kann unter die Schutzvorschriften für Betriebsübergänge gemäß § 613a BGB fallen.

- **Insolvenzplanverfahren**

*Insolvenzplan  
(Vergleich der  
Gläubiger)  
bedeutet im Idealfall  
Sanierung*

Auf Initiative des Insolvenzverwalters, der Gläubiger oder des schuldnerischen Unternehmens selbst, kann ein Insolvenzplanverfahren beantragt werden. Ziel ist im Idealfall die Sanierung und Fortführung des Unternehmens und die Aufhebung des Insolvenzverfahrens. Das Insolvenzplanverfahren ist eine Möglichkeit zu einem außergerichtlichen Vergleich mit den Gläubigern zur Befriedigung ihrer Forderungen. Bei der Einigung auf einen Insolvenzplan muss man nicht auf die langwierigen Klärungsprozesse des normalen Regelverfahrens warten. Das mag ein Vorteil für die Gläubiger und den Schuldner sein. Der Nachteil kann aber für die Beschäftigten des insolventen Unternehmens sein, dass ein Insolvenzplan durchaus auf eine schnelle Abwicklung des Unternehmens abzielen kann. Bislang werden die Möglichkeiten des Insolvenzplanverfahrens jedoch insgesamt kaum genutzt. Leider auch nicht die der Fortführung. Zudem scheiterten viele Insolvenzpläne im Verlauf der Umsetzungsversuche. Dann greift wieder das Regelverfahren.

- **Eigenverwaltung**

*Eigenverwaltung:  
Sanierung in  
Eigenregie,  
mit oder ohne  
Insolvenzplan*

Insolvenzrechtler wünschen sich, dass diese Möglichkeit zum neuen Regelfall für Insolvenzverfahren wird. In der Eigenverwaltung behält die bisherige Leitung weitgehend die Verfügungsbefugnisse über das Unternehmen. Die Eigenverwaltung ist an bestimmte Bedingungen geknüpft und muss vom Gericht bestätigt werden. Eigenverwaltung setzt ein sehr sachkundiges und aktives Sanierungsmanagement durch die Leitungsorgane des Unternehmens voraus. Ohne Hinzuziehung von Insolvenz- und Sanierungsexperten von außen wird dies selten gelingen. Der Eigenverwaltung kann auch ein Insolvenzplan zugrunde gelegt werden.

- **Schutzschirm**

*Schutzschirm:  
Zugriff der Gläubiger  
aufgeschoben*

Unternehmen, die überschuldet sind und Unternehmen, denen die Zahlungsunfähigkeit droht (aber noch nicht eingetreten ist), können vom Insolvenzgericht unter einen Schutzschirm gestellt werden: Für maximal drei Monate sind sie dann vor Zugriff der Gläubiger geschützt. Diese Atempause wird dem Unternehmen gewährt, um mit den verschiedenen Gläubigern einen außergerichtlichen Vergleich und möglichst ein Sanierungsabkommen aushandeln zu können.

Die eben dargestellten Varianten von Insolvenzverfahren sind keine Entweder-Oder-Alternativen. Es kann im Verfahrensverlauf zu Änderungsbeschlüssen und Mischformen kommen.

## 9.2 Näheres zu den Varianten eines Insolvenzverfahrens

### 9.2.1 „Regelverfahren“

Im Regelfall setzt das Gericht einen Insolvenzverwalter ein. Fast immer steht der Insolvenzverwalter unter Zeitdruck.

Der gerichtliche Eröffnungsbeschluss bestimmt zwei wichtige Termine für die Gläubigerversammlung: Der sogenannte Berichtstermin und auch ein sogenannter Prüfungstermin. Die Einladung der Teilnehmer erfolgt jeweils anhand des Gläubigerverzeichnisses und per öffentlicher Bekanntmachung ([www.insolvenzbekanntmachungen.de](http://www.insolvenzbekanntmachungen.de)). Teilnahmeberech-

„Normales“ Regelverfahren: Einsetzung eines Insolvenzverwalters zur Verwaltung, Vermehrung und Verwertung des Unternehmensvermögens. Das Regelverfahren führt häufig zur Liquidation des insolventen Unternehmens. Trotzdem dauert es in der Regel Jahre, bis im Falle der Liquidation alle Rechtsangelegenheiten ausgefochten sind.

tigt an der Gläubigerversammlung sind alle Gläubiger.

Im Berichtstermin erstattet der Insolvenzverwalter gegenüber der Gläubigerversammlung Bericht über den Zustand des Unternehmens. Der Insolvenzverwalter liefert auch seine Einschätzung dazu, ob das Unternehmen sinnvollerweise fortführungsfähig ist oder ob eine teilweise oder vollständige Liquidation vorgenommen werden sollte. Der Insolvenzverwalter hat auch darzulegen, wel-

*Berichtstermin*

che Möglichkeiten für einen Insolvenzplan bestehen und „welche Auswirkungen jeweils für die Befriedigung der Gläubiger eintreten würden“ (§ 156 InsO).

*der Insolvenzverwalter wird aktiv*

Betriebsrat und ggfs. der Sprecherausschuss der leitenden Angestellten haben das Recht zur Stellungnahme (§ 156 Abs. 2 Satz 1 InsO).

*BR-Recht zur Stellungnahme*

Die Entscheidung zur Fortführung oder Liquidation liegt nicht beim Insolvenzverwalter, sondern bei der Gläubigerversammlung. Moderiert wird die Gläubigerversammlung übrigens von einem Rechtspfleger des Insolvenzgerichts. Dieser Berichtstermin ist die entscheidende Weichenstellung für die Zukunft des Unternehmens. Die zum Berichtstermin zusammengekommene Gläubigerversammlung kann den Insolvenzverwalter beauftragen, einen Sanierungsplan auszuarbeiten.

*existenzielle Entscheidung*

Gehen wir zunächst auf den Fall der Liquidation weiter ein. Spätestens bis zum sogenannten Prüfungstermin, dem nächsten wichtigen Meilenstein, hat der Insolvenzverwalter einige Arbeit zu leisten.

*weiterer Weg im Falle der Liquidation*

Unter anderem muss der Insolvenzverwalter schnell ein sogenanntes Masseverzeichnis erstellen, also eine Vermögensübersicht des Unternehmens. Nicht alle Grundstücke, Gebäude, Anlagen, Ausstattungen und Bestände des insolventen Unternehmens sind auch dessen Eigentum. Beispielsweise Leasing-Fahrzeuge sind fremdes Eigentum. Es wird deshalb im Masseverzeichnis eine sogenannte Massebereinigung vorgenommen. Unter die Aussonderung fallen im Grundsatz fremdes Eigentum und auch Vermögenspositionen, die nicht pfändbar sind, weil sie bereits einer besonderen Absicherung unterliegen. Diese sogenannte Aussonderung ist juristisch etwas anderes als die sogenannte Absonderung:

*Masseverzeichnis, Massebereinigung, Aussonderung*

Gläubiger sollen mit ihren Forderungen gleich behandelt werden. Aber manche Gläubigerforderungen sind besonders gesichert. Das ist beispielsweise der Fall bei Grundschulden bzw. Hypotheken auf Grundstücken, die im Grundbuch eingetragen sind. Solche Vermögenspositionen unterliegen der sogenannten Absonderung von der Insolvenzmasse. Also muss der Insolvenzverwalter auch alle Absonderungsrechte erfassen und prüfen.

*Absonderungsrechte*

Neben dem Masseverzeichnis erstellt der Insolvenzverwalter auch ein Verzeichnis der Gläubiger, die ihre Forderungen beim Insolvenzverwalter angemeldet haben. Diese Liste enthält Informationen zu den jeweiligen Forderungen und etwaigen Aufrechnungsmöglichkeiten mit Gegenforderungen sowie etwaige Absonderungsrechte.

*Gläubigerverzeichnis*

Das Gläubigerverzeichnis ist eine wichtige Informations- und Arbeitsunterlage für den Insolvenzverwalter und die Beteiligten. Daneben gibt es noch die sogenannte Insolvenztabelle, die amtliche Liste, in der die Insolvenzforderungen gesammelt werden. Für die Anmeldung von Insolvenzforderungen in die Tabelle gibt es Fristen. Der gerichtliche Eröffnungsbeschluss zum Insolvenzverfahren gibt Auskunft über die jeweils verfügte Frist. Zwar kann man im Grundsatz auch Forderungen nach Ablauf dieser Frist nachmelden, aber dann können Bearbeitungsgebühren anfallen.

*Insolvenzforderungen und Insolvenztabelle*

Im sogenannten Prüfungstermin, einem zweiten wichtigen Verfahrensschritt neben dem Berichtstermin, befasst sich die Gläubigerversammlung mit den eingegangenen Insolvenzforderungen.

*Prüfungstermin*

*geringe Aussichten für Insolvenzforderungen*

Insolvenzforderungen der Gläubiger gegenüber dem schuldnerischen Unternehmen sind ein rechtlich umfangreiches Thema, aber eine für Arbeitnehmer letztlich unergiebiges Anliegen. Wir sind bereits weiter oben auf die sehr bescheidenen Befriedigungsquoten eingegangen. Sehr oft gibt es gar kein Geld, weil schon die Verfahrenskosten die gesamte Vermögensrestmasse des insolventen Unternehmens aufzehren und zuerst bedient werden.

Hier die Reihenfolge, in der die Ansprüche bedient werden:

## **1. Aussonderungsrechte**

Betreffen fremdes Eigentum und Vermögenspositionen, die nicht pfändbar sind.

## **2. Absonderungsrechte**

Sind besonders gesicherte Gläubigerforderungen, beispielsweise Grundschulden bzw. Hypotheken auf Grundstücken, die im Grundbuch eingetragen sind.

## **3. Aufrechnungen**

Bestehen zwischen Schuldner und Gläubiger gegenseitige Forderungen, können diese nach den Bestimmungen der Insolvenzordnung gegeneinander aufgerechnet werden.

## **4. Massekosten**

Darunter fallen die Kosten des Insolvenzverfahrens selbst (Gerichtskosten, Gutachterkosten, Honorare des Insolvenzverwalters). Nur wenn das Restvermögen des insolventen Unternehmens (zusammengestellt im sog. Masseverzeichnis) die zu erwartenden Massekosten deckt, wird vom Gericht überhaupt erst ein Insolvenzverfahren eröffnet.

## **5. Masseschulden, Masseverbindlichkeiten**

Hierunter fallen im Wesentlichen alle Verbindlichkeiten, die nach dem Zeitpunkt der Verfahrenseröffnung anfallen. Dazu gehören auch die Arbeitsentgelte der Beschäftigten. Der Insolvenzverwalter haftet übrigens mit seinem gesamten Vermögen für Masseschulden. Die Wahrscheinlichkeit, dass Masseverbindlichkeiten beglichen werden, sind also im Grundsatz sehr hoch. Massegläubiger haben Vorrang gegenüber den einfachen Insolvenzgläubigern.

## **6. Insolvenzforderungen**

Forderungen, die im Vorfeld der Insolvenzeröffnung aufgelaufen sind, bezeichnet man als Insolvenzforderungen. Sie sind von den Gläubigern gegenüber dem Insolvenzverwalter anzumelden und werden in der sog. Insolvenztabelle geführt. Die Insolvenzforderungen werden erst dann beglichen, wenn zuvor alle Masseforderungen beglichen sind, also alle Massegläubiger ihr Geld erhalten haben. Sie werden nach den im Verlauf des Insolvenzverfahrens festgelegten Verteilungsschlüsseln quotiert, das heißt anteilig beglichen. Die Befriedigungsquoten sind allerdings in aller Regel gering. Die Gläubiger sehen allenfalls einen kleinen Teil ihres Geldes wieder – und das auch erst nach einem langwierigen rechtlichen Verfahren.

*Insolvenzgeld max. 3 Monate vor Insolvenzbeschluss*

Für Arbeitnehmer, deren Arbeitgeber in die Insolvenz geht, zahlt die Bundesagentur für Arbeit das sogenannte Insolvenzgeld. Der Bezugszeitraum ist maximal drei Monate, zurückgerechnet vom Zeitpunkt des Gerichtsbeschlusses zur Eröffnung/Abweisung des Insolvenzverfahrens. Darauf gehen wir später noch gesondert ein (S. 72). Jedenfalls sind damit zunächst die wesentlichen Entgeltansprüche der Beschäftigten gesichert.

*Entgelt ab Insolvenzeröffnung*

Wie sieht es nun aus mit dem Beschäftigtenentgelt nach dem Zeitpunkt des Gerichtsbeschlusses zur Eröffnung des Insolvenzverfahrens. Dann gibt es kein Insolvenzgeld mehr, aber in der Regel leistet der Insolvenzverwalter die Entgeltzahlungen. Es sei denn, der Antrag auf Verfahrenseröffnung wurde mangels Masse abgewiesen.

*Masseverbindlichkeiten*

Ausstehende Entgelte nach der Insolvenzeröffnung werden als Masseverbindlichkeit geführt. Das heißt, solche Ansprüche werden aus der Insolvenzmasse bedient, bevor es im weiteren Verfahren an die Bedienung der Insolvenzforderungen der Insolvenztabelle geht.

Insolvenzforderungen in der Tabelle sind im Grundsatz diejenigen Forderungen von Gläubigern, die vor der förmlichen Eröffnung des Insolvenzverfahrens aufgelaufen sind. Masseverbindlichkeiten sind im Grundsatz diejenigen Zahlungsverpflichtungen, die nach der Insolvenzeröffnung während des Insolvenzverfahrens entstehen. Masseverbindlichkeiten haben Vorrang vor den Insolvenzforderungen in der Tabelle.

Soweit zu den Verbindlichkeiten des insolventen Unternehmens. Ein insolventes Unternehmen kann aber auch seinerseits offene Forderungen gegenüber Kunden und anderen Vertragspartnern haben. Deshalb kämpft ein Insolvenzverwalter auch hart darum, ausstehende Forderungen beizubringen. Umso hartnäckiger der Insolvenzverwalter, umso höher die sogenannte Beibringungsquote. Langwierige und komplizierte rechtliche Auseinandersetzungen sind die Regel.

*Beibringung  
offener Forderungen*

Der Insolvenzverwalter prüft sämtliche Vertragsbeziehungen und versucht, alle nicht unbedingt notwendigen Kosten zu reduzieren. Dabei kann er auch zum rechtlichen Mittel der Anfechtung greifen: Bereits erfolgte Zahlungen beispielsweise an Lieferanten oder Dienstleister können vom Insolvenzverwalter angefochten, das heißt rückgängig gemacht werden. Der Grund: Einzelne Gläubiger sollen nicht bevorzugt werden durch die letzten Rechtsgeschäfte im Vorfeld einer Unternehmensinsolvenz. Die übliche Frist liegt bei drei Monaten rückwirkend vor dem Insolvenzantrag. Die jeweiligen Fristen hängen von den jeweiligen juristischen Umständen ab.<sup>32</sup> In bestimmten Fällen können Rechtsgeschäfte sogar noch bis zu zehn Jahre im Nachhinein angefochten werden. Diese lange Frist gilt für Fälle, in denen ein Schuldner vorsätzlich Gläubiger benachteiligt (§ 133 InsO).

*Anfechtungen  
zurückliegender  
Zahlungen und  
Rechtsgeschäfte*

Es gab auch schon besondere Fälle der rückwirkenden Anfechtung von Zahlungen: Insolvenzverwalter forderten von Beschäftigten des insolventen Unternehmens die letzten Entgeltzahlungen zurück. Die insolvenzrechtliche Begründung: Angesichts der vielen offenen Forderungen der vielen anderen Gläubiger des Unternehmens dürften Beschäftigte nicht einseitig mit Zahlungen bevorzugt werden. Und sie hätten ja auch die Insolvenzreife des Arbeitgebers aus nächster Nähe erkennen können und sich wissend darauf eingelassen.

*Rückforderung  
der Arbeitsentgelte?*

Als solche Fälle publik wurden, beschäftigte sich 2009 sogar der Bundestag mit diesem unrühmlichen Thema und die Angelegenheit ging später auch an das Bundesarbeitsgericht. Glücklicherweise brachte dessen Urteil von 2011 den weitgehenden Schutz der Arbeitnehmerentgelte vor der Rückforderung durch Insolvenzverwalter.<sup>33</sup> Die Anfechtung bereits gezahlter Arbeitsentgelte war ohnehin eine vergleichsweise seltene Erscheinung.

*BAG-Urteil  
schützt  
Arbeitsentgelte*

Eben wurde beschrieben, wie sich der Insolvenzverwalter mit der Bestandsaufnahme der wirtschaftlichen Verhältnisse und den Ansprüchen aller Beteiligten auseinandersetzt. Dazu kommt der operative Geschäftsbetrieb. Der Insolvenzverwalter trimmt den Betrieb auf minimale Kosten und maximalen Erlös. Das ist eigentlich die Grundorientierung jedes Wirtschaftsunternehmens, könnte man meinen. Aber die Frage minimierter Kosten und maximierter Erlöse stellt sich dramatisch neu angesichts einer Unternehmensinsolvenz. Dann geht es nämlich um notfallmedizinische Sofort-Maßnahmen. So werden beispielsweise Lagerbestände resolut heruntergefahren und die Bestellmengen radikal gekappt. Über die Zeit gesehen bringt so etwas schlechte Einkaufskonditionen und viele andere Nachteile. Aber in einem Insolvenzverfahren geht es zunächst um die absolut kurzfristige finanzielle Sicherung Tag für Tag.

*Notbetrieb*

Während der ganzen Zeit ist der Insolvenzverwalter zusätzlich intensiv damit beschäftigt, neue Investoren zu suchen und ggfs. unrentable Betriebsteile abzustoßen. Möglicherweise gibt es im Unternehmen einen gesunden Kern, der am ehesten sanierungsfähig und sanierungswürdig ist. Bislang lief es allzu oft auf die Liquidierung insolventer Unternehmen hin-

*Investorensuche  
und  
Teilveräußerung*

<sup>32</sup> Ein ganzer Abschnitt der Insolvenzordnung befasst sich mit diesem Thema: Insolvenzanfechtungen §§ 129 – 147 InsO

<sup>33</sup> BAG-Urteil vom 06.10.2011, Az.: 6 AZR 262/10

aus, wobei der Liquidationserlös den Insolvenzschaden bei weitem nicht deckt (Statistische Grundlagen siehe S. 10).

*Liquidierung oder Fortführung?*

Ob nun dem insolventen Unternehmen die Liquidierung bevorsteht oder ob eine Fortführung und Sanierung versucht wird, entscheidet im sogenannten Berichtstermin die Gläubigerversammlung. Findet sich trotz der Investorensuche des Insolvenzverwalters kein Übernahmemeinteressent und kommt es zur Liquidation, geht es an die Verwertung der noch vorhandenen Vermögensposten. Es kommt zum Verteilungs- und Schlussverfahren.

*häufig kommt die Liquidation*

Leider laufen die meisten „normalen“ Regelverfahren auf eine Liquidation hinaus. Die Unternehmensliquidation ist natürlich für die betroffenen Arbeitsplätze der ungünstigste Ausgang eines Insolvenzverfahrens. Aber auch für die anderen Gläubigergruppen ist eine Liquidation kein erfreuliches Ergebnis. Die Chancen auf Befriedigung ihrer Ansprüche sind gering und sehr oft gehen die Gläubiger ganz leer aus (siehe statistische Angaben zu den Insolvenzschäden auf S. 10)

*Liquidation hat viele Nachteile*

Die Gläubiger müssen gerade bei einer Liquidation lange warten, bis sie am Ende dann doch kaum oder gar kein Geld aus der Insolvenzmasse zugeteilt bekommen. Paradoxerweise dauern die insolvenzrechtlichen Abwicklungsverfahren bei einer Liquidation in der Regel länger als beim Fortführungsversuch. Das liegt daran, dass im Falle einer Liquidation das volle Programm rechtlicher Zuteilungsverfahren und –streitigkeiten förmlich durchlaufen werden muss. Im Falle einer Fortführung gibt es hingegen außergerichtliche Einigungen in der Gläubigerversammlung, beispielsweise ein freiwilliger Schuldenschnitt, um den gesunden Kern des Unternehmens zu stabilisieren.

*Verfahrensalternativen*

Erfreulicherweise gibt es mittlerweile im Insolvenzrecht auch Alternativen zu dem eben beschriebenen Regelverfahren. Wie die erweiterten rechtlichen Möglichkeiten zur Unternehmenssanierung greifen, wird sich erst in den nächsten Jahren zeigen. Hier die Kurzbeschreibung der unterschiedlichen Verfahren.

## 9.2.2 Übertragende Sanierung

*übertragene Sanierung, rettender Investor*

Insolvenzverwalter suchen praktisch durchgängig bis zuletzt im Verlauf eines Insolvenzverfahrens nach stützenden Kreditgebern oder rettenden Investoren, die das insolvente Unternehmen in Teilen oder möglichst insgesamt übernehmen. Natürlich ruht die ganze Hoffnung aller Beteiligten darauf, einen neuen finanzstarken Eigentümer gewinnen zu können.

*hängen bis zuletzt*

Es ist immer wieder extrem enttäuschend für die Beschäftigten insolventer Unternehmen, wenn der rettende Investor dann doch in letzter Minute abspringt. Leider gilt der Spruch: Solange nicht alles verhandelt ist, ist nichts verhandelt.

*neue Eigentümer übernehmen viele Pflichten*

Kommt es zu einer übertragenden Sanierung, übernimmt also ein neuer Eigentümer das Unternehmen ganz oder in Teilen, so übernimmt er prinzipiell auch alle daran geknüpften Verbindlichkeiten. Darunter fallen auch die Vertragsbeziehungen zu den bisherigen Beschäftigten. Die Arbeitsverträge enden also nicht mit einer Insolvenz und erst recht nicht mit der Übernahme durch neue Eigentümer.

*Betriebsübergang § 613a BGB*

Rechtlich kann es sich bei der übertragenden Sanierung um einen Betriebsübergang gemäß § 613a BGB handeln. Der Inhaberwechsel als solches begründet keine Kündigungen. Außerdem beinhaltet ein Betriebsübergang einen gewissen Bestandschutz für arbeits- und tarifvertragliche Regelungen sowie Betriebsvereinbarungen.

## 9.2.3 Insolvenzplanverfahren

*seltene Insolvenzplanverfahren*

Das Insolvenzplanverfahren besteht als rechtliche Möglichkeit schon länger. Leider ist dieser Fall in der Insolvenzpraxis bislang ein Sonderfall geblieben: Nur sehr wenige Unternehmensinsolvenzen gehen den Weg des Insolvenzplanverfahrens.

Beim Insolvenzplanverfahren geht es im Idealfall weniger um einen Insolvenzplan als vielmehr um einen Sanierungsplan unter der Aufsicht des Insolvenzverwalters. Solche Planverfahren verlangen einen Abstimmungs- und Verhandlungsprozess zwischen den verschiedenen Gläubigergruppen und dem schuldnerischen Unternehmen. Der vom Insolvenzverwalter vorgelegte Plan muss von der Gläubigerversammlung angenommen werden. Das Insolvenzgericht muss den Plan bestätigen. Das wird es nur tun, wenn für das Unternehmen realistische Sanierungschancen aufgezeigt werden. Entsprechend stichhaltig und plausibel hat der entsprechende Sanierungsplan auszusehen, der dem Gericht zur Bestätigung vorgelegt wird. Kann das Gericht überzeugt werden, hebt es das Insolvenzverfahren auf und das Unternehmen kann sich an die Umsetzung des Insolvenzplanverfahrens machen. Leider scheitert die Umsetzung von Insolvenzplänen nicht selten nach einiger Zeit. In diesen Fällen greift dann wieder das oben beschriebene Regelverfahren.

*Insolvenzplan ist idealerweise Sanierungsplan*

Dazu kann es kommen, wenn der Insolvenzplan beispielsweise Planungsgrundlagen enthält, die sich so nicht als realisierbar erweisen. Das kann Vertragsbeziehungen mit Kunden und Lieferanten betreffen oder die Entwicklung der Auftragslage. Ein Plan kann sich auch als unrealistisch und undurchführbar erweisen, wenn er den Abschluss eines bestimmten Interessenausgleichs und Sozialplans mit dem Betriebsrat oder eines Tarifvertrags mit der Gewerkschaft vorsieht. Den Verhandlungen von Betriebsvereinbarungen, Interessenausgleich, Sozialplan und Tarifverträgen darf ein Insolvenzplan zwar nach dem Gesetz nicht vorgreifen. Trotzdem kann man durch übergreifende Insolvenzpläne viel Druck auf die Betriebsräte aufbauen und sie in eine Alles-oder-Nichts-Entscheidungsposition drängen. Deshalb sollten Betriebsräte unbedingt darauf achten, von ihrem Beratungsrecht bei der Erstellung des Insolvenzplanes aktiv Gebrauch zu machen.

*sich nicht durch einseitige Insolvenzpläne vereinnahmen lassen*

Insolvenzplan bedeutet idealerweise Sanierungsplan, wie zuvor beschrieben. Es gibt leider noch eine dunkle Seite von Insolvenzplänen für die Beschäftigten. Insolvenzpläne sind ein Instrument, mit den Gläubigern einen außergerichtlichen Vergleich zu erzielen. Das Gesetz gibt nicht zwingend vor, dass Insolvenzpläne auf eine Sanierung und Fortführung des Unternehmens abzielen müssen. Insolvenzpläne können prinzipiell also dafür genutzt werden, ohne langes rechtliches Prozedere die schnelle Liquidierung des Unternehmens zu realisieren.

*Insolvenzplan kann auch schnelle Liquidierung beinhalten*

Dass von den Möglichkeiten eines Insolvenzplanverfahrens bislang so wenig Gebrauch gemacht wurde, liegt am Zeitdruck und auch an der Komplexität dieser Aufgabe. Oft müssen hunderte Lieferanten in die Abstimmung einbezogen werden.

Die Gläubigerversammlung kann den Insolvenzverwalter damit beauftragen einen Insolvenzplan auszuarbeiten. Der Insolvenzverwalter kann auch von sich aus den Weg des Insolvenzplanverfahrens vorschlagen. Aber ein anderer Ansatz ist vorzuziehen: Das insolvente Unternehmen sollte nicht erst auf die Bestellung eines Insolvenzverwalters, die Einberufung einer Gläubigerversammlung und alle damit verbundenen Entscheidungsstufen warten. Die Weichen für ein Insolvenzplanverfahren stellt man besser schon früher. Das geschieht, indem man im Unternehmen schon vor dem Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens mit der Ausarbeitung beginnt. Damit hat man auch besser in der Hand, ob der Insolvenzplan auf eine Liquidierung oder Sanierung hinauslaufen soll.

*früh Weichen stellen für angemessenen Insolvenzplan*

Insolvenzpläne kann man dem Gericht schon zur Vorprüfung vorlegen, bevor ein Insolvenzantrag gestellt worden ist. Professionell angegangene Insolvenzplanverfahren setzen also sehr früh mit Eigeninitiative an. Man beginnt mit der Ausarbeitung möglichst lange vor dem Insolvenzantrag. Und auch der Insolvenzantrag selbst wird in diesem Fall besser nicht den Gläubigern überlassen, sondern der Unternehmer sollte zum Eigenantrag greifen. So ist am ehesten sichergestellt, dass keine Zeit im Vorfeld vergeudet wird und der Startschuss für die konkrete Umsetzung des Insolvenzplans zu einem frühen Zeitpunkt erfolgt.

*Initiative vor Insolvenzantrag*

Ohne externe Hilfe, also ohne Experten von außen, wird kaum ein insolvenzbedrohtes

- Expertenhilfe* Unternehmen in der Lage sein, einen soliden und erfolversprechenden Sanierungsplan auszuarbeiten. Natürlich ist das mit zusätzlichen Kosten verbunden. So scheuen viele Unternehmer diese Kostenbelastung und auch die Einflussnahme von außen.
- BR muss darauf drängen* Es gibt jedoch eine Reihe von Fördermitteln und Unterstützungsmöglichkeiten von öffentlichen Stellen, Arbeitgeberorganisationen sowie den Gewerkschaften. Der Betriebsrat sollte mit entsprechendem Nachdruck auf die Ausschöpfung dieser Möglichkeiten dringen.
- Arbeitnehmervertreter ohne Antragsrecht, aber mit Beratungsfunktion* Der Betriebsrat und gegebenenfalls der Sprecherausschuss der leitenden Angestellten sind übrigens nicht berechtigt, einen Insolvenzplan bei Gericht einzureichen. Dies ist dem Verwalter und dem Schuldner selber vorbehalten. Immerhin kommen Betriebsrat und Sprecherausschuss eine beratende Funktion bei der Aufstellung des Insolvenzplans zu (§ 218 InsO).
- knappe Frist für Stellungnahme* Der dem Gericht vorgelegte Insolvenzplan wird auch an die Arbeitnehmervertretungen weitergeleitet, also an den Betriebsrat und den Sprecherausschuss der leitenden Angestellten. Mit in der Post dürfte jeweils auch ein Hinweis auf die Frist zum Einreichen von Stellungnahmen sein. Die Frist ist immer recht eng. Das Gesetz sieht maximal zwei Wochen vor. Um eine gehaltvolle Stellungnahme abgeben zu können, ist also zu empfehlen, sich schon im Entstehungsprozess mit dem Insolvenzplan auseinanderzusetzen.
- Beteiligung reduziert auf Entgeltverzicht* Die Einbeziehung des Betriebsrates ist in vielen Fällen mit Vorbehalten des Arbeitgebers verbunden. Nach unserer Erfahrung werden die Belegschaft und ihre Vertreter nur ganz punktuell in der Frage von Entgeltverzichtsleistungen eingebunden. Das ist aber immer nur ein kleiner Aspekt angesichts der insgesamt anstehenden betrieblichen Sanierungsherausforderung. Was die Mindestanforderungen an Sanierungskonzepte sind und worauf Betriebsräte besonders achten sollten, haben wir in einer anderen Veröffentlichung ausführlich erläutert.<sup>34</sup>

## 9.2.4 Eigenverwaltung

- Eigenverwaltung ohne Insolvenzverwalter* Eine weitere insolvenzrechtliche Möglichkeit zur Sanierung ist die sogenannte Eigenverwaltung. Bei der Eigenverwaltung handelt es sich um ein Verfahren, bei dem die bisherigen Leitungsorgane des Unternehmens weitgehend die Verfügungsgewalt behalten und die Sanierung in Eigenregie verfolgen.
- Eigenverwaltung nicht zwingend mit Insolvenzplan* Es ist naheliegend, die Eigenverwaltung mit einem Insolvenzplan zu verbinden. Dies ist aber insolvenzrechtlich nicht zwingend. Falls der Schuldner einen Insolvenzplan beantragt, dann muss dieser Insolvenzplan innerhalb einer Frist vorliegen. Das Gericht bestimmt die Frist. Diese Frist beträgt laut § 270b InsO maximal drei Monate.
- Sachwalter überwacht* Statt eines Insolvenzverwalters wird der Geschäftsführung bzw. dem Vorstand des insolventen Unternehmens ein sogenannter Sachwalter zur Seite gestellt. Dieser Sachwalter überwacht die Tätigkeit und die Entscheidungen der Leitungsorgane. Der Sachwalter berichtet an die Gläubiger und das Insolvenzgericht.
- Es reicht dem Gericht im Wesentlichen, dass die Eigenverwaltung keine Nachteile für die Gläubigern erwarten lässt und die damit „angestrebte Sanierung nicht offensichtlich aussichtslos“ ist (§§ 270 f. InsO). Außerdem verhindert es nicht die Eigenverwaltung, wenn ein Gläubiger mit seinem Insolvenzantrag dem Eigenantrag des schuldnerischen Unternehmens zuvor gekommen ist.
- Neuanfang mit alter Führungsriege?* Die Chance auf Eigenverwaltung in der Insolvenz mag der größte Vorteil für Unternehmer sein. Gleichzeitig dürfte dies aber auch der größte Nachteil auf dem Weg zur Sanierung sein. Strukturelle Neuanfänge sind eigentlich nicht von eben der Unternehmensleitung zu erwarten, die schon im wirtschaftlichen Niedergang des Unternehmens in der Verant-

<sup>34</sup> Siehe „Sanierungspläne und Zukunftskonzepte: Mindestanforderungen und Tipps für Arbeitnehmervertreter“ TBS-Handlungshilfe, 2014

wortung stand. Freilich können auch solche Unternehmen in die Insolvenz rutschen, die eigentlich alles richtig gemacht haben. Das kann der Fall sein bei unvorhersehbaren wirtschaftlichen Einbrüchen oder Umschwüngen. In Fällen, bei denen innerbetriebliche Fehlentwicklungen maßgeblich zur Insolvenz beitragen, wird wohl das Mittel der Eigenverwaltung selten einen Neuanfang bringen. Rechtsanwältin Veronica Bundschuh kann aber auch Vorteile nennen: Eine Konzernmutter dürfte eher zu finanziellen Unterstützungsleistungen bereit sein, wenn eigene Leute am Ruder sind.

## 9.2.5 Eigenverwaltung plus Schutzschirm

Das Schutzschirmverfahren ist eine Erweiterung des zuvor beschriebenen Insolvenzplanverfahrens und auch der Eigenverwaltung. Schutzschirm meint den Schutz des schuldenrischen Unternehmens vor dem Zugriff seiner Gläubiger (Zwangsvollstreckungsverfahren, Pfändungen).

*Schutzschirm*

Der Gesetzgeber hofft, mit dem Schutzschirmprinzip angeschlagenen Unternehmen einen Spielraum zu verschaffen, wirtschaftliche Sanierungsmöglichkeiten auszuschöpfen, bevor insolvenzrechtliche Abwicklungsprozesse in Kraft treten. Auch wenn das Unternehmen zwar zunächst vor dem Zugriff der Gläubiger geschützt wird – letztlich geht es um eine Atempause, um mit den Gläubigern zur einvernehmlichen Abstimmung kommen zu können.

*Zweck*

Ein solcher Schutzschirm kann gewährt werden, wenn ein Unternehmen überschuldet ist oder wenn seine Zahlungsunfähigkeit droht. Ist der Zustand der Zahlungsunfähigkeit schon eingetreten, dann steht dem Unternehmen rechtlich kein Schutzschirm zur Verfügung. Der Schutzschirm kann für einen Zeitraum von maximal drei Monaten gewährt werden.

*Bedingungen,  
Dauer*

## 9.3 Zusammenfassung

Das eigentliche Insolvenzverfahren beginnt mit dem Beschluss des Gerichts, den Antrag auf Verfahrenseröffnung anzunehmen oder abzuweisen.

*Zusammenfassung:  
„eigentliches“  
Insolvenzverfahren  
im Überblick*

Gerade in sachkundig eingeleiteten Insolvenzanträgen sind bis zu diesem Zeitpunkt allerdings schon eine ganze Reihe von Vorbereitungen getroffen worden: Unter Hochdruck und unter Hinzuziehung von Insolvenzexperten werden Insolvenzpläne bzw. Sanierungspläne ausgearbeitet und abgestimmt. Auch die Bildung und Besetzung wichtiger Gremien wird frühzeitig in die Wege geleitet (Gläubigerausschuss). Der Betriebsrat sollte sich aktiv einbringen und auf Ballhöhe bleiben.

Ziel des Unternehmens wird es sein, möglichst in Eigenverwaltung das Insolvenzverfahren zu durchlaufen. In diesem Fall werden den bisherigen Leitungsorganen im Unternehmen nicht die Befugnisse entzogen und auf einen Insolvenzverwalter übertragen. Stattdessen beaufsichtigt ein sogenannter Sachverwalter die Eigenverwaltung.

In vielen Fällen kommt es bislang allerdings zur Durchführung des sogenannten Regelverfahrens. Die rechtliche Abwicklung kann Jahre dauern und die Aussichten sind gering, sein Geld wiederzusehen.

# 10 Wichtiges für Arbeitnehmer und Betriebsräte

## Abschnittsüberblick:

- **Sollten Arbeitnehmer Insolvenzantrag stellen, um einer überforderten Geschäftsführung die Geschicke aus der Hand zu nehmen?**
- **Sollten Arbeitnehmer Insolvenzantrag stellen, um Entgeltzahlungen zu erwirken?**
- **Entgeltansprüche ohne Geltendmachung können verfallen**

- Entgelt in der Insolvenz
- Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben
- Arbeitsverweigerung und Zurückbehaltungsrecht: Soll man weiter
- Fristlose Eigenkündigung in der Insolvenz
- Arbeitsverhältnisse in der Insolvenz
- Interessenausgleich
- Sozialplan
- Betriebsvereinbarung
- Aufgaben des Betriebsrates

## 10.1 Durch Insolvenzantrag eine überforderte Geschäftsführung ablösen?

Betriebsrat und Beschäftigte merken in aller Regel schnell, wenn das Unternehmen in die Insolvenzreife rutscht. Die betrieblichen Anzeichen wurden weiter oben beschrieben (siehe S. 24).

*Macht und Ohnmacht*

Manche Unternehmer setzen Insolvenzdrohungen ganz gezielt ein, um beispielsweise Betriebsrat und Gewerkschaft zu Entgeltverzicht zu pressen. Sie stellen es dann gern so dar, als ob es im unternehmerischen Ermessen stünde, ob Insolvenzantrag gestellt wird oder nicht. Tatsächlich gibt es aber sehr verbindliche gesetzliche Kriterien, nach denen die Unternehmensverantwortlichen einen Insolvenzantrag stellen müssen (siehe S. 16). Die Unternehmensverantwortlichen können auch nicht verhindern, dass Gläubiger ihrerseits einen Insolvenzantrag stellen, um ihre Zahlungsansprüche rechtlich Nachdruck zu geben (S. 34).

Es wurde bereits erklärt, dass Unternehmer leider tendenziell zu lange mit dem eigenen Insolvenzantrag warten. Sie tun das oft so lange, dass am Ende nur noch die Abwicklung des Betriebs erfolgen kann. Deshalb kann es eine Überlegung der Arbeitnehmer sein, einer überforderten Geschäftsführung über ein Insolvenzverfahren die Geschicke aus der Hand zu nehmen. Der Insolvenzantrag müsste aber von einzelnen Arbeitnehmern gestellt werden. Der Betriebsrat ist kein Gläubiger und deshalb nicht berechtigt, einen Insolvenzantrag zu stellen (S. 29, Abschnitt 8.2.2 „Wer kann einen Insolvenzantrag stellen?“).

*letztes Mittel*

Ein Insolvenzantrag der Arbeitnehmer kann nur das letzte Mittel sein, eine überforderte Geschäftsführung abzulösen, bevor das Unternehmen vollends abgewirtschaftet ist. Die mit einem Insolvenzantrag verbundene Insolvenzbekanntmachung kann dazu führen, dass jedes Restvertrauen der Kunden, Lieferanten und Kapitalgeber zusammenbricht und damit erst recht der Niedergang des Unternehmens besiegelt ist. Außerdem können auf den Antragsteller Gerichts- und Gutachterkosten zukommen (S. 33).

*eingeschränkte Arbeitnehmerrechte*

Arbeitnehmer müssen auch beachten, dass eine Insolvenzeröffnung eine ganze Reihe von Verschlechterungen für Arbeitnehmer mit sich bringt:

- Angesammelte Arbeitszeitguthaben können wegen mangelnder Insolvenzsicherung gefährdet sein.
- Kündigungsfristen verkürzen sich generell auf nur noch drei Monate.
- Regelungen zum Interessenausgleich, Sozialauswahl und Namenslisten sind für die Arbeitnehmer nachteiliger ausgestaltet.
- Betriebsänderungen können für den Arbeitgeber leichter durchsetzbar sein.
- Sozialplanmittel bzw. Abfindungen sind gesetzlich auf niedrigem Niveau gedeckelt.

*heikle Entscheidung*

Auf den folgenden Seiten werden diese Punkte näher erläutert. In jedem Fall ist die Einschätzung heikel, ob es bei einem wirtschaftlich angeschlagenen Unternehmen eine Ver-

besserung wäre, die bisherige Geschäftsführung unter die Prüfung und Kontrolle des Insolvenzgerichts zu stellen und wie groß die Sanierungschancen im Zuge eines Insolvenzverfahrens konkret wären.

Die Beantwortung dieser Fragen setzt eine überaus genaue und umfassende Analyse der Geschäftsdaten und wirtschaftlichen Sachverhalte voraus. Welcher Arbeitnehmer soll sich da die Entscheidung zutrauen, einen förmlichen Insolvenzantrag in der Gewissheit stellen, damit eine sichere Stabilisierung und Sanierung des Unternehmens zu erreichen?

Bevor man diese Verantwortung und dieses Wagnis eingeht, sollte sichergestellt sein, dass bereits alle anderen Handlungsmöglichkeiten geprüft wurden. Die Informations- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates und seine damit verbundenen Möglichkeiten, Verhandlungsdruck aufzubauen, sind groß und in aller Regel noch gar nicht ausgeschöpft.

*erst  
naheliegende  
Rechte nutzen*

## 10.2 Sollten Arbeitnehmer Insolvenzantrag stellen, um Entgeltzahlungen zu erwirken?

Wenn es darum geht, ausstehendes Entgelt vom Arbeitgeber erfolgreich einzufordern, dann gibt es neben dem Insolvenzantrag auch die Möglichkeit der Einzelzwangsvollstreckung.

*Alternative:  
Zwangsvoll-  
streckung*

Zu den rechtlichen Vorteilen einer Zwangsvollstreckung (z. B. auf der Grundlage eines Mahnverfahrens) gehört die relativ unmittelbare, einfache und billige Anspruchsdurchsetzung. Ein Nachteil bei der individuellen Durchsetzung von Ansprüchen ist die mögliche Konkurrenz mehrerer Pfändungsgläubiger. Und sollte es später doch zu einem Insolvenzantrag kommen, dann können Zwangsvollstreckungsmaßnahmen eingestellt oder nachträglich angefochten werden. Das ist die sogenannte Rückschlagsperre gemäß § 88 InsO.

Die Vorteile eines Insolvenzantrages liegen im Druckmittel zur Zahlung und es muss auch kein rechtlicher Titel zur Anspruchsdurchsetzung erworben werden (z. B. durch ein gerichtliches Urteil). Die Nachteile der Anspruchsdurchsetzung über einen Insolvenzantrag liegen unter anderem darin, dass im langwierigen Prüfungs- und Verteilungsverfahren nur Anspruch auf eine Quote (also Teilzahlung) besteht und die Quotenerwartung bei Insolvenzverfahren ohnehin sehr gering ist (siehe S. 9, „verlorenes Geld“). Welches Vorgehen im Einzelfall am sinnvollsten ist, hängt von den näheren Umständen ab. Arbeitnehmer sollten sich dazu rechtlich beraten lassen.

*Insolvenzantrag  
kann unergiebig  
sein*

Achtung, unabhängig davon, wie man nun seinen Entgeltanspruch juristisch durchsetzen möchte: Der Anspruch kann verfallen, wenn man die Fristen nicht beachtet. Man muss also auf die fristgerechte Geltendmachung achten.

## 10.3 Entgeltansprüche ohne Geltendmachung können verfallen

Zahlt der Arbeitgeber das Entgelt der Beschäftigten nicht oder nur teilweise aus, kann es schnell dazu kommen, dass der rechtliche Anspruch auf vollständige Zahlung verfällt. Das betrifft grundsätzlich auch Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und ähnliche Jahressonderzahlungen. Dort setzt der Arbeitgeber besonders häufig mit Einschnitten an.

*Ansprüche  
verfallen*

Dass Entgeltansprüche verfallen, z. B. nach drei Monaten, hat eigentlich nichts mit Insolvenzanangelegenheiten zu tun. Vielmehr hat es mit den üblichen Ausschlussfristen zu tun, die in vielen Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen zu finden sind. Bei der Gewerkschaft sind Musterformulare für die Geltendmachung (also die Aufrechterhaltung der Entgeltansprüche) erhältlich. Eine Geltendmachung ist aber nur wirksam, wenn sie fristgerecht gegenüber dem Arbeitgeber vorgebracht wird. Je nach dem, was die vertragliche Ausschlussklausel vorgibt, muss die Zahlung entweder angemahnt oder sogar eingeklagt werden, um eine Geltendmachung zu erreichen.

*Ausschluss-  
fristen*

*brutto,  
plus Zinsen*

Bei einer Geltendmachung von Entgeltansprüchen sollte man sich nicht auf das Nettoentgelt beschränken, sondern auch sonstige Entgeltbestandteile, also das Bruttoentgelt, sowie außerdem das Urlaubs-, Weihnachtsgeld usw. berücksichtigen. Zusätzlich besteht ab Überschreitung des Fälligkeitszeitpunktes Anspruch auch einen Zinsaufschlag. Es ist unbedingt zu empfehlen, sich zur Klärung der arbeits- und tarifvertraglichen Ansprüche an die Gewerkschaft zu wenden.

## 10.4 Entgelt in der Insolvenz

*Anspruch  
Insolvenzgeld*

Arbeitnehmer haben auch in der Insolvenz Ansprüche auf die Zahlung ihres Entgeltes. Kann der Arbeitgeber wegen der Insolvenz nicht mehr zahlen, springt vorübergehend die Bundesagentur für Arbeit ein, aber nur für die letzten drei Monate des Arbeitsverhältnisses vor dem Insolvenzereignis. Wichtig ist der Zeitpunkt des Insolvenzereignisses. Dies ist nicht der Zeitpunkt, an dem der Insolvenzantrag bei Gericht gestellt wurde. Als Insolvenzereignis gilt vielmehr der Termin, an dem das Gericht die Eröffnung des Insolvenzverfahrens entschieden hat, den Antrag mangels Masse abgewiesen hat oder der Betrieb vollständig eingestellt wurde.

*Zwischen-  
finanzierung*

Da einige Zeit vergehen kann, bis die Bundesagentur für Arbeit die konkreten Ansprüche prüfen und das Geld freigeben kann, müssen oft Banken zur Zwischenfinanzierung einspringen. Um den fristgerechten Antrag auf Insolvenzgeld bei der Agentur für Arbeit, bedarfsweise einen Insolvenzgeldvorschuss oder eine Zwischenfinanzierung einer Bank, kümmert sich in der Regel der eingesetzte vorläufige Insolvenzverwalter. Der Betriebsrat sollte aber nachhaken, ob dies im konkreten Fall auch geschieht.

*Auskunft &  
Beratung*

Um Unklarheiten und Verzögerungen zu vermeiden und um das Entgelt zügig den Beschäftigten auszahlen zu können, sollten sich Insolvenzverwalter, Unternehmensleitung und Betriebsrat zum Verfahren abstimmen. Insbesondere ist zu regeln, wie die Arbeitnehmer aufgeklärt und beraten werden sollen. Das Angebot der Bundesagentur für Arbeit, für Auskünfte und Beratungen einen Sachbearbeiter in den Betrieb zu schicken, sollte unbedingt aufgegriffen werden.

*Fristen*

Das Insolvenzgeld ist im Wesentlichen beschränkt auf das Nettoentgelt. Es gibt viele Details zu beachten. Unter Umständen besteht beispielsweise ein Anspruch auf Insolvenzgeld, der länger als drei Monate vor das Insolvenzereignis zurückreicht. Das kann dann der Fall sein, wenn ein Arbeitsverhältnis schon gekündigt wurde und noch Entgelt aussteht. Das können Arbeitnehmer nutzen, deren Anspruch auf Insolvenzgeld wegen Fristüberschreitung zu verfallen droht. Sie müssen prüfen, ob sie sich ihren Anspruch auf Insolvenzgeld mit einer Eigenkündigung erhalten wollen. Auch dies sollte man nicht unüberlegt tun, sondern nur nach Konsultation der Sachbearbeiter der Arbeitsagentur und eines Rechtsbeistandes.

*Arbeitslosengeld*

Übrigens besteht im Falle der Insolvenz und ausbleibendem Entgelt grundsätzlich - auch ohne Kündigung des Arbeitgebers - Anspruch auf Arbeitslosengeld. Die aktuellen Regelungen dieser sogenannten Gleichwohlgewährung sind unbedingt mit der Arbeitsagentur zu klären. Achtung: nicht immer scheinen die Sachbearbeiter der Arbeitsagentur von sich aus auf die Möglichkeit der Gleichwohlgewährung hinzuweisen.

*Insolvenz-  
forderungen*

Kommt es zur Insolvenz des Arbeitgebers und steht noch Entgelt aus, das nicht durch Insolvenzgeld abgesichert ist, dann kann man diese Ansprüche zur Insolvenztabelle anmelden (so nennt man es, Insolvenzforderungen an den Insolvenzverwalter zu richten). Dass kann beispielsweise auf Stundenguthaben zutreffen. Echtes Geld hat man über diesen Weg aber nicht zu erwarten. In der Regel gehen die meisten Insolvenzgläubiger praktisch leer aus.

*Zahlungs-  
prioritäten*

Bei der Insolvenz des Arbeitgebers muss nicht dauerhaft das Entgelt ausbleiben. Eingangs wurde beschrieben, dass Insolvenzverfahren Monate und Jahre dauern können. In dieser

Zeit laufen Versuche, das Unternehmen zu sanieren und neue Kapitalquellen zu erschließen. Es muss nicht sein, dass die Beschäftigten unter Entgeltausfall leiden. Ist ein Insolvenzverfahren erst eröffnet, gelten Zahlungsprioritäten: Verbindlichkeiten, die erst nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens entstehen, sind sogenannte Masseschulden. Sie müssen vom Insolvenzverwalter vorrangig bedient werden und er haftet mit seinem gesamten Vermögen. Bleibt der Insolvenzverwalter den Massegläubigern etwas schuldig, können diese ihm nötigenfalls den Gerichtsvollzieher ins Haus schicken.

Dennoch kann es passieren, dass ein Insolvenzverwalter angesichts einer klammen Kassenlage und drohender Massearmut des insolventen Unternehmens auch mit Masseverbindlichkeiten jongliert, die eigentlich allesamt Zahlungsvorrang haben. So könnte der Insolvenzverwalter zum Mittel der Freistellung greifen, also Arbeitsleistungen gezielt nicht in Anspruch nehmen. Mit dieser Nichtinanspruchnahme könnte der Insolvenzverwalter begründen, zunächst nur die tatsächlich in Anspruch genommenen Arbeitsleistungen zu entlohnen, obwohl eigentlich weitergehende Zahlungspflicht besteht.

*Einschränkungen*

Vorsicht, wenn der Insolvenzverwalter die Entgelte nicht fristgerecht zahlt. Sollte der Insolvenzverwalter nämlich später erklären, dass nun leider Massearmut eingetreten sei, dann könnten ausstehende Entgelte zu einer sogenannten Altmasseverbindlichkeit werden, die nicht mehr bedient werden muss. Arbeitnehmer sollten sich unbedingt eng mit der zuständigen Gewerkschaft abstimmen und Rechtsberatung und Rechtsbeistand einholen.

## 10.5 Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben

Arbeitszeitkonten sind ein wichtiges Instrument der Flexibilisierung der Arbeit. Das liegt nicht nur im betrieblichen Interesse. Auch die Arbeitnehmer können davon profitieren, Arbeitszeiten flexibel zu gestalten und Arbeitszeitguthaben anzusparen. Die Steuerung erfolgt über Zeitkonten und Wertguthaben. Und da sind wir auch schon bei der Frage der Absicherung dieser Guthaben im Insolvenzfall des Arbeitgebers. Die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben ist löchrig und unzuverlässig, wo es sie überhaupt gibt.

*nicht  
wasserdicht*

Eigentlich sollten Arbeitszeitguthaben umfassend geschützt sein. So will es jedenfalls der Gesetzgeber. Zum 01.01.2009 ist das sogenannte „Flex II“-Gesetz in Kraft getreten. Es zielt auf die Absicherung der Wertguthaben vor Insolvenzverlust. Im Grundsatz ist der Arbeitgeber verpflichtet, größere Wertguthaben vor Insolvenz zu schützen (§ 7e SGB IV). Ausgleichszeitkonten sind aber per Definition ausgenommen (§ 7 b Nr. 2 SGB IV). Wie die Insolvenzsicherung im Betrieb konkret aussieht, soll dem Arbeitnehmer schriftlich mitgeteilt werden (§ 7e Abs. 4 SGB IV).

*Flex II Gesetz  
und  
Wertguthaben*

Treuhandvereinbarungen, Bankbürgschaften und spezielle Versicherungen und ähnliche Absicherungen sind ein denkbarer Insolvenzschutz. Welche Grundmodelle in Frage kommen und wie sie ausgestaltet werden können, darüber gibt es ausführliche Ratgeber und Analysen.<sup>35</sup>

*Insolvenz-  
sicherungen*

Der DGB hat schon früh seine Bedenken angemeldet, ob und inwieweit mit dem Gesetz tatsächlich eine Absicherung von Arbeitszeitkonten vor der Insolvenz erreicht würde. Durch zu viele gesetzliche Ausnahmen fiel demnach die überwiegende Zahl der Arbeitszeitkonten aus der Insolvenzsicherung heraus. Außerdem fehle es an Kontrollen für die Absicherungen und Sanktionen.<sup>36</sup>

Der Gesetzgeber war sich wohl selbst nicht ganz sicher, wie das neue Gesetz greifen würde.

<sup>35</sup> zur Übersicht siehe „Praxis in NRW. Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben“, herausgegeben vom damaligen Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen, 2003.

Zur Analyse siehe Marc Schietinger: „Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben: Wer trägt das Risiko der Arbeitszeitflexibilisierung?“, WSI-Mitteilungen 6/2005

<sup>36</sup> „Neuregelungen zum Insolvenzschutz von Arbeitszeitkonten (Flexi II Gesetz)“, DGB-Bundesvorstand, Bereich Arbeits- und Sozialrecht, Februar 2009

So vergab das Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2010 dazu einen Forschungsauftrag. Den Ergebnissen des Forschungsberichts<sup>37</sup> zufolge ist das Gesetz ganz entsprechend der Befürchtungen in den Unternehmen wenig bekannt. Gerade kleinere Unternehmen sehen die Umsetzung als zu aufwendig und kompliziert an. Einen flächendeckenden Schutz der Arbeitszeitguthaben vor Insolvenz hat das Gesetz offenbar nicht erreicht.

Arbeitnehmer können sich also bislang nicht darauf verlassen, dass die gesetzlichen Vorgaben einen verlässlichen Schutz ihrer Arbeitszeitguthaben darstellen und von ihrem Arbeitgeber so befolgt werden. Manche Tarifverträge regeln einen effektiveren Insolvenzschutz. Die geltenden Bestimmungen sind also im konkreten Fall zu prüfen.

*frühzeitig prüfen*

Herauszufinden, wie sich die Ausgangssituation und der Handlungsbedarf im eigenen Betrieb darstellen, ist also auch Aufgabe des Betriebsrates und des Wirtschaftsausschusses, möglichst schon weit im Vorfeld einer möglichen Insolvenz.

## 10.6 Altersteilzeit, Betriebsrenten

*Blockmodell*

Geht es um das Altersteilzeit-Blockmodell, dann können betriebsbedingte Kündigungen nur in der Arbeitsphase, nicht mehr in der Freistellungsphase greifen. Die Ansprüche der betroffenen Arbeitnehmer können unzureichend insolvenzgesichert sein. Hier ist auf die Beratungsangebote der Gewerkschaften und eingehende Rechtsberatung zu verweisen.

*Pensions-sicherung*

Der Pensionssicherungsverein gewährleistet die Insolvenzsicherung der gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften und die laufenden Renten. Diese Einrichtung entspringt dem Gesetz zur Verbesserung der Betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG).

## 10.7 Arbeitsverweigerung und Zurückbehaltungsrecht

*Arbeitsverweigerung und Entgeltanspruch*

Kommt es beim Entgelt zum Zahlungsverzug des Arbeitgebers, dann können Arbeitnehmer nicht nur rechtliche Schritte einleiten, um ihr ausstehendes Entgelt einzufordern (siehe oben). Sie dürfen auch die Arbeit verweigern. Juristisch nennt man dies das Zurückbehaltungsrecht der Arbeitnehmer (§ 273 BGB). Das Zurückbehaltungsrecht schützt die Arbeitnehmer davor ohne Vergütung arbeiten zu müssen. Sofern die Ausübung des Zurückbehaltungsrechts berechtigt ist, entfällt der Entgeltanspruch dadurch nicht. Der Arbeitgeber muss also das Entgelt auch zahlen, wenn es durch die Arbeitsverweigerung für den Arbeitgeber zum Arbeitsausfall gekommen ist.

*Arbeitsverweigerung: Fristen und Bedingungen*

Ab wann kann man ein Zurückbehaltungsrecht ausüben, also die Arbeit verweigern? Theoretisch schon nach zwei Wochen Verzug bei der Zahlung der Monatsvergütung. IG Metall-Fachmann Andrej Wroblewski beschreibt, dass man bei einem Rückstand von anderthalb bis zwei Monatsvergütungen rechtlich auf der sicheren Seite ist und verweist auf eine Entscheidung des BAG von 1984.<sup>38</sup>

Rechtsanwältin Veronica Bundschuh gibt zu bedenken, dass neben den Fristen auch noch andere Bedingungen zu berücksichtigen sind: Nach dem Prinzip von Treu und Glauben gemäß § 242 BGB dürfen Arbeitnehmer die Arbeit dann nicht verweigern, wenn

- die ausstehende Vergütung verhältnismäßig geringfügig ist,
- nur eine kurzfristige Zahlungsverzögerung zu erwarten ist,
- dem Arbeitgeber durch die Arbeitsverweigerung ein unverhältnismäßig hoher Schaden entstehen würde,

<sup>37</sup> Riedmann, Arnold / Kümmerling, Angelika / Seifert, Hartmut: „Evaluation des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen („Flex II“-Gesetz)“, Forschungsbericht 418 des Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2011.

<sup>38</sup> Andrej Wroblewski: „Insolvenzrecht – Leitfaden für die Arbeit vor Ort“ Herausgeber: IG Metall Vorstand, Frankfurt am Main, 2012

- die Vergütung auf andere Weise gesichert ist (der mögliche Anspruch auf Insolvenzgeld fällt nicht unter eine solche Sicherung).

Ob und wie die Ausübung des Zurückbehaltungsrechts, also Arbeitsverweigerung, ein sinnvolles Mittel ist, muss im Einzelfall rechtlich geklärt werden. Ein Druckmittel gegenüber säumigen Arbeitgebern ist Arbeitsverweigerung allemal, insbesondere wenn dieses Zurückbehaltungsrecht kollektiv ausgeübt würde. Aber Vorsicht, die Durchsetzung individueller Ansprüche durch Arbeitsniederlegung ist nicht vom Streikrecht gedeckt. Deshalb sind eine Rechtsberatung und eine enge Abstimmung mit der Gewerkschaft erforderlich.

## 10.8 Fristlose Eigenkündigung in der Insolvenz

Die fristlose Eigenkündigung seitens der Arbeitnehmer kann in Betracht kommen, wenn der Arbeitgeber mit dem Entgelt im Zahlungsverzug ist. Das wäre dann gemäß § 626 BGB ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung. Allerdings müsste ein erheblicher Zahlungsverzug vorliegen, also mindestens zwei Monatsentgelte. Und der Arbeitnehmer sollte nachweisen können, dass er es zumindest mit einer Abmahnung gegenüber dem Arbeitgeber versucht hat. Auch die fristlose (Eigen-)Kündigung braucht also für den Arbeitnehmer einen Vorlauf. Gleichzeitig ist die enge Frist von zwei Wochen zu beachten, die dem Arbeitnehmer für die Kündigung gesetzt ist: „Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt“ (§ 626 Absatz 2 BGB).

*Voraussetzung  
und Fristen*

Es sind also die genauen rechtlichen Voraussetzungen zu beachten, wenn Arbeitnehmer angesichts der Insolvenz des Arbeitgebers eine Eigenkündigung erwägen. Genauso sind die möglichen Konsequenzen einer fristlosen Eigenkündigung zu beachten.

Es hört sich zunächst bequem für zahlungsclamme Arbeitgeber an, unzufriedene Arbeitnehmer durch deren fristlose Eigenkündigung loswerden zu können und weitere Personalkosten zu sparen.

Allerdings besteht die Haftung des Arbeitgebers auf Schadenersatz. Konkret geht es hier um den sogenannten Verfrühungsschaden, das heißt die Kompensation der dem Arbeitnehmer entstandenen Nachteile durch die berechnete fristlose Eigenkündigung. Es geht also um so etwas wie eine Abfindung.

*Verfrühungs-  
schaden*

Die Eigenkündigung sollte man selbstverständlich nicht ohne Rechtsberatung anpacken. Geht es nur um mehr Nachdruck und eine Handhabe beim ausstehenden Entgelt, dann sollten zunächst die anderen Möglichkeiten geprüft werden, insbesondere Geltendmachung und Zurückbehaltungsrecht (siehe oben). Und sollte das Arbeitsentgelt ausbleiben, besteht grundsätzlich auch ohne Kündigung Anspruch auf Arbeitslosengeld. Dieser Anspruch auf Arbeitslosengeld trotz ungekündigtem Arbeitsverhältnis wird bezeichnet als Gleichwohlgewährung (siehe S. 50).

## 10.9 Arbeitsverhältnisse in der Insolvenz

Die Insolvenz als solche ändert nichts an der Gültigkeit der Arbeitsverträge und begründet als solche keine Kündigung. Die Frage der Eigenkündigung wurde im vorherigen Absatz behandelt.

*Arbeitsvertrag  
gilt weiter*

Ob eine vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung wirksam ist, hängt auch davon ab, mit welchen Vollmachten der Insolvenzverwalter vom Gericht ausgestattet wurde. Ohne Zustimmung des Insolvenzverwalters kann deshalb eine Kündigung des Arbeitgebers unwirksam sein, insbesondere dann, wenn das Gericht den Zustimmungsvorbehalt des Insolvenzverwalters festgelegt hat.

Erhält ein Arbeitnehmer eine Kündigung, so hat er nur drei Wochen Zeit, um Klage beim Arbeitsgericht einzureichen. Vor der Insolvenzeröffnung ist in der Regel der bisherige Arbeitgeber der Adressat der Klage. Nach der Eröffnung ist es der Insolvenzverwalter. Auch in Insolvenzanangelegenheiten kann man schon durch eine falsche Wahl des Adressaten seine Rechte gefährden.

*verkürzte  
Kündigungsschutz-  
fristen*

Wenn auch die Insolvenz als solche keinen Kündigungsgrund darstellt – ist erst das Insolvenzverfahren eröffnet, verschärft sich Einiges für die Arbeitnehmer: Zwar bleiben das Kündigungsschutzgesetz oder der Sonderkündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder, für Beschäftigte in Elternzeit/Mutterschutz und für schwerbehinderte Menschen gültig. Aber ein tariflicher Sonderkündigungsschutz entfällt. Außerdem werden die bestehenden Kündigungsfristen radikal beschnitten. Die Kündigungsfrist beträgt nur noch drei Monate zum Monatsende, egal ob im Arbeits- oder Tarifvertrag etwas anderes festgelegt ist.

*Sozialauswahl*

Im Übrigen bleiben auch die gesetzlichen Vorgaben zur Sozialauswahl generell bestehen.

## 10.10 Interessenausgleich

*auch in der  
Insolvenz*

Der Interessenausgleich gehört zum generellen betriebsverfassungsrechtlichen Instrumentarium des Betriebsrates im Falle von Betriebsänderungen. Eine Insolvenz ändert am grundsätzlichen Inhalt und dem Verfahren zum Interessenausgleich nichts. Es gibt jedoch einige Besonderheiten.

*Namenslisten,  
Sozialauswahl*

Wird in den Interessenausgleich eine Namensliste (Kündigungsliste) aufgenommen, dann verschlechtert dies generell die Chancen der Betroffenen auf erfolgreiche Kündigungsschutzklagen. Das ist nach § 1 Abs. 5 KSchG auch schon unabhängig von einer Insolvenz so. Die Insolvenzordnung bekräftigt dies gesetzlich. Bei einer Namensliste im Zuge eines Interessenausgleichs regeln § 125 InsO und § 1 Abs. 5 KSchG ausdrücklich, dass grundsätzlich die Betriebsbedingtheit der Kündigung zu vermuten ist.

In der Insolvenz wird nach § 125 InsO zusätzlich vermutet, dass eine Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Konditionen nicht möglich ist. Das ebnet den Weg zu Änderungskündigungen auf schlechtere Bedingungen. Außerdem ist bei einer Namensliste nach § 125 InsO und § 1 Abs. 5 KSchG die Sozialauswahl vom Gericht nur noch auf grobe Fehlerhaftigkeit zu überprüfen. Zudem schränkt § 125 InsO die Überprüfbarkeit auf drei Kriterien ein: die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und die Unterhaltungspflichten.

Im Übrigen ist die Sozialauswahl „nicht als grob fehlerhaft anzusehen, wenn eine ausgewogene Personalstruktur erhalten oder geschaffen wird“ (§ 125 Abs. 1 Nr. 2 InsO). Das ist eine weitere Öffnung der Sozialauswahl, denn ohne Insolvenzordnung wäre nur die Erhaltung einer ausgewogenen Personalstruktur (also Beibehaltung) und nicht deren (Neu-)Schaffung über die Sozialauswahl möglich. Bezüglich Namenslisten und Sozialauswahl gibt es also in der Insolvenz einiges zu beachten.

Die grundsätzlichen Verfahren zur Verhandlung und zum Abschluss eines Interessenausgleichs bleiben auch in der Insolvenz gültig. Kleinere Einschränkungen gibt es, da im Insolvenzverlauf regelmäßig der Faktor Zeit knapp ist.

*Einigungsstelle*

So muss beim Scheitern der Verhandlungen nicht erst die Bundesagentur für Arbeit um Vermittlung ersucht werden, bevor die Einigungsstelle angerufen werden kann (§ 121 InsO abweichend von § 112 Abs. 2 Satz 1 BetrVG).

*Durchsetzung  
der Betriebsänderung*

Außerdem ist die aufschiebende Wirkung auf die Durchführung einer Betriebsänderung weiter eingeschränkt. Dem Insolvenzverwalter steht nach drei Wochen die Möglichkeit zur Durchsetzung der Betriebsänderung offen, auch ohne dass ein Interessenausgleich zustande gekommen ist (§ 122 Abs. 1 Satz 1 InsO). Dies setzt aber eine rechtzeitige und umfas-

sende Unterrichtung des Betriebsrates voraus und habe sich in der Praxis nicht durchgesetzt, erläutert IG Metall-Experte Andrej Wroblewski.<sup>39</sup>

Ein Interessenausgleich fällt insgesamt nicht unter das erzwingbare Mitbestimmungsrecht. Trotzdem hat ein Arbeitgeber in aller Regel ein Interesse, mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich zu vereinbaren. Kann der Arbeitgeber nicht nachweisen, dass er zumindest versucht hat, mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich zu einer Betriebsänderung zu vereinbaren, so droht ihm der mögliche Nachteilsausgleich nach § 113 BetrVG.

*Nachteilsausgleich*

Mit Nachteilsausgleich ist der Anspruch der Beschäftigten gemeint, ihren Schaden ausgeglichen zu bekommen, der ihnen durch eine Betriebsänderung entstanden ist, die ohne Interessenausgleich durchgeführte wurde. Der Nachteilsausgleich kann die Einkommensverluste zum Gegenstand haben, die der Betroffene durch eine Kündigung erleidet oder auch erhöhte Fahrtkosten zu einer neuen Arbeitsstelle.

Der Nachteilsausgleich ist je nach Alter und Betriebszugehörigkeit auf 12 bis 18 Monatsgehälter beschränkt (§ 10 KSchG). Da es sich um eine Sanktionsnorm handelt und Sozialplanabfindungen angerechnet werden, liegt der Nachteilsausgleich in seinem Geldwert meist über den Abfindungen, die üblicherweise von Sozialplänen zu erwarten sind.

*werthaltig*

Bei der Festsetzung des Nachteilsausgleichs ist es für das Gericht außerdem nicht von Belang, wie es um die finanzielle Situation des ehemaligen Arbeitgebers bestellt ist. Sozialplanvolumen orientieren sich demgegenüber an der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Unternehmens.

So kann es also durchaus sein, dass ein Nachteilsausgleich für den Betroffenen werthaltiger ist, als es eine Abfindung im Zuge eines Sozialplanes wäre (siehe unten die Insolvenzeinschränkungen zu Sozialplänen). Der Nachteilsausgleich muss individualrechtlich vom einzelnen Betroffenen erstritten werden und liegt außerhalb der Zuständigkeit des Betriebsrates.

## 10.11 Sozialplan

Die grundsätzlichen Verfahren zur Verhandlung und zum Abschluss eines Sozialplanes bleiben auch in der Insolvenz gültig. Allerdings gilt für das mögliche Sozialplanbudget im Insolvenzfall auf zweierlei Weise eine Deckelung:

*Deckelung*

### **max. 2,5-faches Bruttoentgelt**

Das Sozialplanvolumen darf gemäß § 123 InsO nicht größer sein als die Summe aus dem 2,5-fachen des Bruttoentgelts der von einer Entlassung betroffenen Beschäftigten. Um Missverständnissen vorzubeugen: Hier ist nicht der Faktor gemeint, wie er üblicherweise bei Sozialplänen gehandelt wird, nämlich Faktor x mal Monatsentgelt mal Beschäftigungsjahre gleich Sozialplanhöhe. Bei der Insolvenz wird nicht mit Beschäftigungsjahren multipliziert.

### **max. ein Drittel der Insolvenzmasse**

Das Sozialplanvolumen darf insgesamt nicht mehr als ein Drittel der Insolvenzmasse betragen. Das soll dem Schutz der übrigen Gläubiger vor sogenannter Masseushöhlung dienen.

Die im Rahmen einer Insolvenz möglichen Sozialpläne sind also doppelt gedeckelt. Es gibt keine Aussicht auf eine komfortable Milderung der den betroffenen Beschäftigten entstehenden wirtschaftlichen Nachteile. Manchmal mögen in der Insolvenz die Möglichkeiten eines Nachteilsausgleichs gemäß § 112 BetrVG werthaltiger sein, denn diese fallen nicht unter die Sozialplandeckelung (mehr dazu, siehe oben Interessenausgleich).

*Nachteilsausgleich kann werthaltiger sein*

<sup>39</sup> Wroblewski, Andrej: „Insolvenzrecht – Leitfaden für die Arbeit vor Ort“ Herausgeber: IG Metall Vorstand, Frankfurt am Main, 2012

## *verzögerte Auszahlung*

Und es gibt noch ein weiteres Problem mit Sozialplänen in der Insolvenz: Es kann zu erheblichen Verzögerungen bei der Auszahlung von Abfindungen kommen, auch wenn Sozialplanverbindlichkeiten zu den sogenannten Masseverbindlichkeiten zählen, die vom Insolvenzverwalter vorrangig zu bedienen sind. Aber innerhalb der Masseverbindlichkeiten stehen die Sozialplanverbindlichkeiten an letzter Stelle und sind nicht vollstreckbar. Bei Masseunzulänglichkeit bzw. Massearmut wird gar nicht gezahlt.

## *Abschlags- zahlungen vereinbaren*

Die rechtliche Abwicklung der Insolvenzverfahren und der damit zusammenhängenden Zahlungsflüsse kann mehrere Jahre dauern. Der Insolvenzverwalter soll zwar Abschlagszahlungen leisten, wegen der klammen Kassenlage lässt er sich aber so viel Zeit, wie die rechtlichen Spielräume erlauben. Das wäre im Wortlaut der Insolvenzordnung. Die besagt nur: „Sooft hinreichende Barmittel in der Masse vorhanden sind, soll der Insolvenzverwalter mit Zustimmung des Insolvenzgerichts Abschlagszahlungen auf die Sozialplanforderungen leisten“ (InsO § 123 Absatz 3).

Es sind also vom Betriebsrat unbedingt angemessene Abschlagszahlungen zu vereinbaren. Ansonsten könnten die Betroffenen schon die Bezugsdauer von Arbeitslosengeld I durchlaufen haben und mittlerweile auf Sozialleistungen (ALG II) angewiesen sein. Und das ALG II kann unter Verrechnung der Abfindung gekürzt werden, während die Betroffenen noch Jahre auf eben diese Abfindung warten.

## *Zeitpunkt wichtig*

Was ist mit Sozialplänen, die kurz vor der Insolvenz vereinbart wurden? Es kommt auf den Zeitpunkt der Vereinbarung an und wie weit er vor dem Insolvenzantrag liegt. Liegt der Abschluss des Sozialplanes mehr als drei Monate vor dem Insolvenzantrag und sind daraus noch Ansprüche offen, dann dürften diese Ansprüche wertlos sein. Diese Ansprüche können nämlich nur noch als normale Insolvenzforderung zur Insolvenztabelle angemeldet werden. Über diesen Weg an sein Geld zu kommen, ist nicht sehr aussichtsreich.

## *Widerruf und Werthaltigkeit*

Liegt der Sozialplan innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten vor dem Insolvenzantrag, dann können sowohl der Insolvenzverwalter als auch der Betriebsrat den Sozialplan widerrufen. Das ergibt sich aus § 124 Absatz 1 InsO. Dieser Paragraph eröffnet für den Betriebsrat eine Möglichkeit, einen neuen Sozialplan zu vereinbaren. Über mehr Geld für Abfindungen wird das Unternehmen deshalb nicht verfügen. Trotzdem kann ein neuer Sozialplan in der Insolvenz vorteilhaft für die Betroffenen sein. Die Ansprüche aus dem Insolvenzsozialplan sind dann nicht mehr wertlose Insolvenzforderungen, sondern werthaltige Masseforderungen. Freilich ist auch über diesen Weg nur mit sehr schmalen Abfindungen zu rechnen. Unter Umständen sind gar keine Abfindungsmittel verfügbar.

## *Druck im Insolvenzplan- verfahren*

Hier noch ein Hinweis zu Sozialplänen im Zusammenhang mit Insolvenzplänen im Insolvenzverfahren:

- Der Sozialplan ist im Prinzip die Abfindungsregelung für die Beschäftigten.
- Der Insolvenzplan ist im Prinzip der betriebliche Sanierungsplan.

Insolvenzpläne sind ein Instrument für den Insolvenzverwalter und die Gläubigerversammlung. Den Verhandlungen von Betriebsvereinbarungen, Interessenausgleich, Sozialplan und Tarifverträgen darf ein Insolvenzplan zwar nach dem Gesetz nicht vorgreifen. Trotzdem kann man durch übergreifende Insolvenzpläne viel Druck auf die Betriebsräte aufbauen und sie in eine Alles-oder-Nichts-Entscheidungsposition drängen. Deshalb ist darauf zu achten, dass die Betriebsräte bei der Erstellung des Insolvenzplanes von ihrem Beratungsrecht aktiv Gebrauch machen (siehe S. 64).

## **10.12 Betriebsvereinbarungen**

### *Kündigungs- modalitäten*

Betriebsvereinbarungen bleiben auch in der Insolvenz in Kraft. Bei Spaltung und Verschmelzung eines Betriebes kann etwas anderes gelten. Gleichwohl sind einige Einschränkungen bei den Kündigungsfristen zu beachten. Solche Betriebsvereinbarungen, welche die Insol-

venzmasse belasten, können im Grundsatz mit einer Frist von nur drei Monaten gekündigt werden.

Betriebsvereinbarungen können auch ganz ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, sofern ein „wichtiger Grund“ vorliegt. Der Arbeitgeber bzw. der Insolvenzverwalter kann aber nicht generell davon ausgehen, dass schon der Verweis auf Geldmangel ein wichtiger Grund gemäß § 120 InsO darstellt.

## 10.13 Rolle des Betriebsrats

Eine Insolvenz setzt die Informations- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates und das Betriebsverfassungsgesetz nicht außer Kraft. Der Insolvenzverwalter übernimmt die Rechte und Pflichten des bisherigen Arbeitgebers (Einzelheiten zu den Vollmachten sind im jeweiligen Beschluss des Gerichts festgelegt).

*BetrVG auch bei Insolvenz*

Für den Betriebsrat bleiben die betriebsverfassungsrechtlichen Instrumente bestehen, allerdings tritt der Insolvenzverwalter an die Stelle des bisherigen Arbeitgebers. Zu diesen Instrumenten gehören unter anderem Mitbestimmungsrechte gemäß § 87 BetrVG, Vorschlagsrechte zur Beschäftigungssicherung gemäß § 92a BetrVG, Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen gemäß § 99 BetrVG, Anhörungsrecht bei Kündigungen gemäß § 102 BetrVG, Informationsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten gemäß § 106 BetrVG, Beteiligung bei Betriebsänderungen gemäß § 111 BetrVG.

Sobald die Person des Insolvenzverwalters feststeht, sollte ihn der Betriebsrat zu einer Betriebsversammlung einladen, damit der Informationsfluss an die Belegschaft gewährleistet ist. Der Insolvenzverwalter hat den betriebsverfassungsrechtlichen Auftrag, vertrauensvoll mit dem Betriebsrat zusammenzuarbeiten (gemäß § 2 BetrVG).

*Zusammenarbeit*

In der Insolvenz ist der Insolvenzverwalter oder die Insolvenzverwalterin die neue starke Person im Betrieb. Für den Betriebsrat bleibt es aber dabei, dass nicht der oder die Betriebsratsvorsitzende Entscheidungen trifft, sondern das gesamte Betriebsratsgremium fasst Beschlüsse.

*Amtsausübung*

Der Betriebsrat bleibt selbst nach der Stilllegung des Betriebes im Amt und kann seine Rechte wahrnehmen, beispielsweise im Zuge der vollständigen Abwicklung eines Sozialplans. Das Restmandat verlängert aber nicht die Arbeitsverhältnisse der Betriebsratsmitglieder. Sie erhalten nach Ende Ihres Arbeitsverhältnisses keine Vergütung für den Zeitaufwand des Restmandates. Manche Arbeitgeber weisen bewusst darauf hin, damit die Betriebsratsmitglieder ihr Amt niederlegen und der Betrieb betriebsratsfrei wird.

Im runderneuerten Insolvenzrecht ist nun auch stärker von der Rolle des Betriebsrates die Rede als zuvor. Die Arbeitnehmer können und sollen einen Vertreter in den Gläubigerausschuss entsenden. Da speziell der vorläufige Gläubigerausschuss einen großen Einfluss auf die Wahl des Insolvenzverwalters hat, sollte von dieser Möglichkeit unbedingt Gebrauch gemacht werden. (Mehr dazu siehe S.36)

*Arbeitnehmervertreter im Gläubigerausschuss*

In der ersten Gläubigerversammlung berichtet der Insolvenzverwalter über die Lage des Betriebes. Dies ist der sogenannte Berichtstermin. Dem Betriebsrat steht das Recht zu, dort Stellung zu nehmen. (Mehr dazu auf S. 41)

*BR-Stellungnahme Gläubigerversammlung*

Dem Betriebsrat müssen Insolvenzpläne zugeleitet werden. Der Betriebsrat hat kein Recht, einen Insolvenzplan einzureichen. Er hat aber ein Mitwirkungsrecht bei der Erstellung eines Insolvenzplans und der Betriebsrat wird beim Erörterungs- und Abstimmungstermin zur Gläubigerversammlung eingeladen. (Mehr dazu auf S. 45)

*Beratungsrecht Insolvenzplan*

Besteht noch kein Betriebsrat, dann kann übrigens praktisch noch in letzter Sekunde ein Betriebsrat gewählt werden. Die rechtlichen Möglichkeiten und die genaue Umsetzung sollten mit der Gewerkschaft geklärt und abgestimmt werden.

*noch kein BR?*

## 11 Schlussbemerkung

Auf den vorangegangenen Seiten sind die teils komplizierten Verfahrensschritte im Vorfeld und dem Verlauf einer Unternehmensinsolvenz dargestellt. Wie sich gezeigt hat, gibt es an den unterschiedlichsten Stellen wichtige Einflussmöglichkeiten und Entscheidungspunkte.

Allerdings dürfte auch klar geworden sein, wie schwer es ist, im Verlauf einer Unternehmensinsolvenz an ausstehendes Geld zu kommen und wie ungewiss es um die Arbeitsplätze stehen kann.

Die Einflussnahme des Betriebsrates ist wichtig, zugleich ist die Rolle des Betriebsrates auch undankbar. Es verdient absoluten Respekt, wie sich Kolleginnen und Kollegen trotz aller Widrigkeiten engagieren.

Krisenumstände verlangen eigentlich einen Betriebsrat und eine Belegschaft in Höchstform, eben diese Umstände machen aber den Betriebsrat und die Belegschaft frustriert und mürrisch. Dem Sog der Aufzehrung kann man sich schlecht entziehen. In der Regel befindet sich das Betriebsratsgremium im Krisenfall nicht weniger in Auflösung als das Unternehmen selbst.

In insolvenzgefährdeten Unternehmen ist regelmäßig ein scheinbarer Widerspruch anzutreffen: Der Betriebsrat wünscht sich, mal mit der Faust auf den Tisch zu hauen. Laut ist der Ruf nach harten Ansagen und Aktionen gegenüber der Geschäftsführung. Groß sind Wut und persönliche Handlungsbereitschaft. Gleichzeitig mag sich das Gremium aber nicht zu den insolvenzrechtlich und betriebsverfassungsrechtlich naheliegenden Instrumenten durchringen.

Diese Lähmung tritt dann ein, wenn die eigentliche Bedrohung in der Unbestimmtheit des weiteren Geschehens liegt. Da wären wir wieder beim „Angstmacher“ Insolvenz und der Macht von „Angstmelodien“, von denen eingangs die Rede war. Die Seiten dazwischen haben hoffentlich einen Beitrag geleistet, das Thema Insolvenz aus dem Trüben zu holen und konkrete Handlungsmöglichkeiten zu erkennen.

## 12 Begriffserläuterung

### **Anfechtung**

Kam es vor der Insolvenzeröffnung zur Bevorzugung einzelner Gläubiger und dem Abfluss von Vermögenswerten, dann können solche Vermögensverschiebungen durch den Insolvenzverwalter angefochten und rückgängig gemacht werden. Wichtige rechtliche Fristen beziehen sich auf den Zeitraum von drei Monaten vor oder nach dem Insolvenzantrag. Unter Umständen reichen die Fristen für den Rückgriff zehn Jahre zurück.

### **Ausschlussfrist (auch Verfallfrist)**

Bleiben die Lohn- und Gehaltszahlungen ganz oder teilweise aus, dann kann nach kurzer Zeit der rechtliche Anspruch auf Auszahlung verfallen. Je nach Festlegung der Ausschlussfrist in Arbeits- und Tarifvertrag kann dies beispielsweise schon nach einem Monat der Fall sein. Mit einer sogenannten Geltendmachung kann dieser Anspruchsverfall verhindert werden.

### **Berichtstermin**

Dieser erste Termin der Gläubigerversammlung wird vom Gericht festgelegt und soll innerhalb von sechs Wochen nach der Insolvenzeröffnung erfolgen. § 156 InsO: „Im Berichtstermin hat der Insolvenzverwalter über die wirtschaftliche Lage des Schuldners und ihre Ursachen zu berichten. Er hat darzulegen, ob Aussichten bestehen, das Unternehmen

des Schuldners im ganzen oder in Teilen zu erhalten, welche Möglichkeiten für einen Insolvenzplan bestehen und welche Auswirkungen jeweils für die Befriedigung der Gläubiger eintreten würden. Dem Schuldner, dem Gläubigerausschuss, dem Betriebsrat und dem Sprecherausschuss der leitenden Angestellten ist im Berichtstermin Gelegenheit zu geben, zu dem Bericht des Verwalters Stellung zu nehmen.“

### **Debitor**

siehe Schuldner.

### **Eigenverwaltung**

In der Eigenverwaltung behält die bisherige Geschäftsführung weitgehend die Verfügungsbefugnisse über das Unternehmen. Die Eigenverwaltung in der Insolvenz ist an bestimmte Bedingungen geknüpft und muss vom Gericht bestätigt werden. Eigenverwaltung setzt ein sehr sachkundiges und aktives Sanierungsmanagement durch die Leitungsorgane des Unternehmens voraus. Der Eigenverwaltung kann auch ein Insolvenzplan zugrunde gelegt werden.

### **Eröffnungsbeschluss**

Der Eröffnungsbeschluss markiert den Beginn des eigentlichen Insolvenzverfahrens. Das Gericht prüft Insolvenzanträge vorher auf Zulässigkeit. Eröffnet wird das Verfahren nur, wenn genügend Masse vorhanden ist, also die zu erwartenden Verfahrenskosten durch das Restvermögen des Unternehmens gedeckt sind. Im Eröffnungsbeschluss werden u. a. Sicherungsmaßnahmen festgelegt sowie der Insolvenzverwalter mit bestimmten Vollmachten ausgestattet.

### **ESUG**

Gesetz zur weiteren Erleichterung der Sanierung von Unternehmen. Seit 1. März 2012 gültig. Damit gibt es Neuerungen zu Eigenverwaltung, Insolvenzplanverfahren und Schutzschirmverfahren. Die frühzeitige Sanierung von Unternehmen soll begünstigt werden und es sollen mehr Spielräume für die außergerichtliche Sanierung gewährt werden.

### **Forderungstabelle**

Die Forderungstabelle wird vom Insolvenzverwalter geführt. Zur Tabelle werden alle Forderungen der Gläubiger angemeldet, die vor der Insolvenz entstanden sind. Aufgrund des in der Regel nur sehr knappen Restvermögens eines insolventen Unternehmens besteht wenig Aussicht für die Gläubiger, ihre Insolvenzforderungen tatsächlich mit einer hohen Quote befriedigt zu bekommen.

### **Geltendmachung**

Mit einer Geltendmachung kann verhindert werden, dass der Rechtsanspruch auf ausstehende Lohn- und Gehaltszahlungen nach kurzer Zeit verfällt. Formulare und Muster gibt es bei der Gewerkschaft.

### **Gläubiger**

Die Bezeichnung Gläubiger meint den Kreditgeber oder kurz Kreditor. Diese Bezeichnung kommt vom italienischen *creditore*. Ganz wörtlich ist also der Gläubiger derjenige, der glaubt, dass ein Schuldner seine Schulden begleichen wird.

### **Gläubigerausschuss**

Dieses Gremium unterstützt und überwacht den Insolvenzverwalter. Vertreten sein sollen sowohl Gläubiger mit hohen Forderungen als auch Kleingläubiger. Das Gesetz sieht ausdrücklich Arbeitnehmervertreter im Gläubigerausschuss vor. Erfüllt das insolvente Unternehmen bestimmte Größenmerkmale, dann muss auch schon vor der eigentlichen Eröffnung des Insolvenzverfahrens ein vorläufiger Gläubigerausschuss gebildet werden. Der vorläufige Gläubigerausschuss hat einen großen Einfluss auf die Auswahl des Insolvenzverwalters.

## **Gläubigerversammlung**

Gremium zur Vertretung der Gläubigerinteressen gegenüber dem Schuldnerunternehmen, dem Insolvenzverwalter und dem Insolvenzgericht. Teilnahmeberechtigt sind alle Gläubiger, einberufen und geleitet wird die Versammlung vom Gericht. Die Einladung erfolgt anhand des Gläubigerverzeichnisses und über öffentliche Bekanntmachung. Zwei wichtige vom Gericht festzusetzende Termine sind der sogenannte Berichtstermin und der Prüfungstermin.

## **Gleichwohlgewährung**

Anspruch auf Arbeitslosengeld für den Fall, dass keine Kündigung vorliegt, aber das Entgelt durch die Insolvenz des Arbeitgebers ausbleibt. Die genauen Anspruchsgrundlagen und Regelungen sind bei der Arbeitsagentur zu erfahren.

## **Illiquidität / illiquide sein**

Finanziell nicht flüssig sein, siehe Zahlungsunfähigkeit.

## **Insolvenz**

Zahlungsunfähigkeit, drohende Zahlungsunfähigkeit und Überschuldung sind wesentliche Insolvenzgründe. Auch die Führungslosigkeit einer Gesellschaft kann ein Insolvenzumstand sein.

## **Insolvenzantrag**

Gläubiger und auch die Unternehmensvertreter selbst können einen Insolvenzantrag bei Gericht einreichen. In vielen Fällen sind Unternehmensvertreter innerhalb einer engen Frist zum Insolvenzantrag verpflichtet. Der Insolvenzantrag ist noch nicht gleichbedeutend mit der Eröffnung des Insolvenzverfahrens. Zunächst prüft das Gericht, ob tatsächlich Insolvenzgründe vorliegen und das insolvente Unternehmen über genügend Masse für die Verfahrenskosten verfügt.

## **Insolvenzeröffnung**

Das Insolvenzverfahren ist nicht schon mit dem Insolvenzantrag eröffnet, sondern erst nach einem Eröffnungsbeschluss, den das Insolvenzgericht nach eingehender Prüfung vornimmt.

## **Insolvenzforderungen**

Müssen von den Gläubigern „zur Tabelle“ angemeldet werden, die der Insolvenzverwalter führt. Insolvenzforderungen sind die offenen Forderungen, die vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens aufgelaufen sind. Die Aussichten auf Zahlung sind gering. Werthaltiger sind die sogenannten Masseforderungen.

## **Insolvenzgeld**

Insolvenzgeld bzw. Insolvenzausfallgeld ist eine Leistung der Arbeitsagentur. Sie übernimmt Lohn- und Gehaltszahlungen für die letzten drei Monate vor dem Insolvenzereignis. Bis das Insolvenzgeld ausgezahlt werden kann, muss unter Umständen eine Bankenzwischenfinanzierung erfolgen.

## **Insolvenzgericht**

Als Insolvenzgericht fungiert im Grundsatz das jeweilige Amtsgericht, in dessen Bezirk das Unternehmen seinen allgemeinen Gerichtsstand hat. In vielen Bundesländern ist es aufgrund der schwierigen und zeitkritischen Arbeit der Insolvenzrichter so geregelt, dass die Insolvenzzuständigkeit an denjenigen Amtsgerichten gebündelt ist, bei denen sich zugleich auch ein Landgericht befindet. Die Liste der Insolvenzgerichte, nach Bundesländern gegliedert, kann man über das Internet-Justizportal des Bundes und der Länder einsehen. Dort ist auch kostenfrei und öffentlich in Erfahrung zu bringen, welche Insolvenzanträge eingegangen sind. Diese amtlichen Online-Informationen sind tagesaktuell.

**Insolvenzplanverfahren**

Eine Möglichkeit zum außergerichtlichen Vergleich mit den Gläubigern zur Befriedigung ihrer Forderungen. Bei der Einigung auf einen Insolvenzplan muss man nicht auf die langwierigen Klärungsprozesse des normalen Regelverfahrens warten. Das mag ein Vorteil für die Gläubiger und den Schuldner sein. Der Nachteil kann aber für die Beschäftigten des insolventen Unternehmens sein, dass ein Insolvenzplan durchaus auf eine schnelle Abwicklung des Unternehmens abzielen kann. Bislang werden die Möglichkeiten des Insolvenzplanverfahrens insgesamt kaum genutzt. Scheitert der Insolvenzplan, greift wieder das Regelverfahren.

**Insolvenzverschleppung**

Strafbare Nichtanmeldung einer Insolvenz, trotz Vorliegen von Insolvenzgründen. Das Gesetz gewährt den Unternehmensverantwortlichen eine maximale Frist von drei Wochen.

**Insolvenzverwalter**

Der Insolvenzverwalter handelt im Auftrag des Gerichts. Er soll die Verhältnisse des insolventen Unternehmens prüfen und das Restvermögen sichern sowie möglichst mehren. Der Insolvenzverwalter ist gegenüber der Gläubigerversammlung berichtspflichtig und wird vom Gläubigerausschuss beaufsichtigt. Ein „starker“ Insolvenzverwalter ist vom Gericht ermächtigt, die bisherige Geschäftsführung abzulösen. Ein „schwacher“ Insolvenzverwalter hat nur einen Zustimmungsvorbehalt, das heißt er kontrolliert die amtierende Geschäftsführung. Der Eröffnungsbeschluss gibt über die Vollmachten Auskunft.

**Kreditor**

Siehe Gläubiger.

**Liquidität / liquide sein**

Finanziell flüssig sein, siehe Zahlungsfähigkeit.

**Masse (Insolvenzmasse)**

Dies ist der insolvenzrechtliche Begriff für das Restvermögen eines insolventen Unternehmens. Aufschluss über die Masse gibt das sogenannte Masseverzeichnis, das der Insolvenzverwalter erstellt. Abgesondert und ausgesondert werden alle Vermögenspositionen, die rechtlich nicht für das Insolvenzverfahren zur Verfügung stehen.

**Massearmut**

Deckt die Masse, also das Restvermögen des insolventen Unternehmens, nicht einmal die zu erwartenden Kosten eines Insolvenzverfahrens, dann wird es eingestellt bzw. gar nicht erst eröffnet. Siehe zum Vergleich Masseunzulänglichkeit.

**Masseforderung / Masseverbindlichkeit**

Forderungen an das insolvente Unternehmen, die nach der Insolvenzeröffnung anfallen (z.B. Löhne) sind eine sogenannte Masseverbindlichkeit. Der Insolvenzverwalter haftet für Masseverbindlichkeiten. Sie müssen vom Insolvenzverwalter vorrangig bedient werden. Hier greifen nicht die Verteilungsschlüssel bzw. Quotierungen wie für die Insolvenzforderungen, die zur Tabelle angemeldet wurden. Deshalb sind Masseforderungen in aller Regel werthaltiger als bloße Insolvenzforderungen – es sei denn es liegt Masseunzulänglichkeit vor.

**Masseunzulänglichkeit**

Deckt die Masse, also das Restvermögen eines insolventen Unternehmens, gerade noch die Kosten des Insolvenzverfahrens selbst ab, dann liegt Masseunzulänglichkeit vor. Masseverbindlichkeiten können dann nicht mehr vollständig aus der Masse bedient werden. Der Insolvenzverwalter hat dies anzuzeigen und ist im Grundsatz haftpflichtig. Siehe zum Vergleich Massearmut.

## **Prüfungstermin**

Neben dem Berichtstermin ist der Prüfungstermin das zweite wichtige Zusammenkommen der Gläubigerversammlung. Der Prüfungstermin wird vom Gericht festgelegt. Im Prüfungstermin werden alle zur Forderungstabelle angemeldeten Ansprüche der Gläubiger geprüft und gegebenenfalls bestritten.

## **Quote**

Der Prozentsatz, mit dem die Forderungen der Gläubiger im Regelverfahren bedient werden. Die Quote bewegt sich oft nur im einstelligen Bereich.

## **Regelverfahren**

Im Normalfall beschließt das Gericht das Insolvenzregelverfahren. Es wird ein Insolvenzverwalter eingesetzt zur Verwaltung, Vermehrung und Verwertung des Unternehmensvermögens. Das Regelverfahren führt häufig zur Liquidation des insolventen Unternehmens. Die Gläubiger sehen oft sehr wenig von ihrem Geld wieder. Es kann Jahre dauern, bis alle Rechtsangelegenheiten ausgefochten sind.

## **Rückschlagsperre**

Die Rückschlagsperre bezieht sich auf Zwangsvollstreckungsmaßnahmen (Pfändungen). Der Insolvenzverwalter hat das Recht, Vermögensverschiebungen aus dem Monat vor der Insolvenzverfahrenseröffnung nachträglich unwirksam zu machen (§ 88 InsO).

## **Sachwalter**

Gewährt das Gericht dem insolventen Unternehmen die Eigenverwaltung bzw. ein Schutzschirmverfahren, dann wird kein Insolvenzverwalter eingesetzt, sondern es wird ein sogenannter Sachwalter mit der Begleitung beauftragt.

## **Schuldner**

Schuldner (Debitor) ist derjenige, der dem Gläubiger (Kreditor) aufgrund eines Schuldnerverhältnisses eine Leistung zu erbringen hat.

## **Schutzschirm(verfahren)**

Unternehmen, die überschuldet sind und Unternehmen, denen die Zahlungsunfähigkeit droht (aber noch nicht eingetreten ist), können vom Insolvenzgericht unter einen Schutzschirm gestellt werden: Für maximal drei Monate sind sie dann vor dem Zugriff der Gläubiger geschützt. Diese Atempause wird dem Unternehmen gewährt, um mit den verschiedenen Gläubigern einen außergerichtlichen Vergleich und möglichst ein Sanierungsabkommen aushandeln zu können.

## **Überschuldung**

Auch ein Unternehmen, das bislang noch alle seine Rechnungen pünktlich beglichen hat, kann nach dem Gesetz insolvent sein. Eine Überschuldung ist ein handfester Insolvenzgrund und liegt im Prinzip dann vor, wenn die Gesamtschulden den gesamten Vermögenswert des Unternehmens überschreiten.

## **Übertragende Sanierung (auch übertragene Sanierung)**

Finden sich Kapitalgeber bzw. Investoren, die das insolvente Unternehmen als neuer Eigentümer in Teilen oder ganz übernehmen, handelt es sich um eine übertragende Sanierung. Damit endet das Insolvenzverfahren für den übertragenen Betrieb(steil). Der Inhaberwechsel kann unter die Schutzvorschriften für Betriebsübergänge gemäß § 613a BGB fallen.

## **Verfrühungsschaden**

Kündigt ein Arbeitnehmer seinen Arbeitsvertrag aufgrund der Insolvenz seines Arbeitgebers, dann kann aus dieser vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses ein Verfrühungsschaden u. a. durch entgangenen Lohn entstehen. Der Arbeitgeber ist im Grundsatz schadenersatzpflichtig.

**Zahlungsfähigkeit**

Fähigkeit, die fälligen Verbindlichkeiten fristgerecht und uneingeschränkt begleichen zu können.

**Zahlungsunfähigkeit**

Unfähigkeit, die fälligen Verbindlichkeiten fristgerecht und uneingeschränkt begleichen zu können. Das ist der wesentliche gesetzliche Insolvenzgrund. In aller Regel ist von Zahlungsunfähigkeit auszugehen, wenn mehr als 10 % der Verbindlichkeiten mit mehr als drei Wochen Zahlungsverzug offen bleiben. Es kommt aber auf den konkreten Fall an. Säumige Zahler können sich beispielsweise auf bloße Zahlungsunwilligkeit berufen.

**Zurückbehaltungsrecht**

Bleibt ein Arbeitgeber die Lohn- und Gehaltszahlungen schuldig, kann der Arbeitnehmer die Arbeit verweigern (zurückbehalten), während sein Entgeltanspruch fortbesteht. Bei der Arbeitsverweigerung ist unter anderem zu beachten, dass die Arbeitsverweigerung verhältnismäßig sein sollte.

**Zustimmungsvorbehalt**

Dieser Begriff wird vom Gericht bei der Einsetzung und Ermächtigung des Insolvenzverwalters verwendet. Wird der Insolvenzverwalter mit einem Zustimmungsvorbehalt gegenüber der Geschäftsführung ausgestattet, dann hat er die Rolle eines „schwachen“ Insolvenzverwalters. Er löst die bisherige Geschäftsführung nicht ab, sondern deren Tätigkeit steht unter seinem kontrollierenden Zustimmungsvorbehalt.

## Quellen

**Bichlmeier, W. / Wroblewski, A.:** „Das Insolvenzhandbuch für die Praxis“ Bund-Verlag, 2010.

**Buchalik Brömmekamp:** „Der (vorläufige) Gläubigerausschuss - Arbeitsleitfaden für Mitglieder eines solchen Gremiums“, DIAJ – Deutsches Institut für angewandtes Insolvenzrecht, Bonn, 2013.

**Statistisches Bundesamt:** Unternehmen und Arbeitsstätten - Insolvenzen, Fachserie 2, Reihe 4.1, 11/2014, erschienen Februar 2015.

**Creditreform Wirtschaftsforschung:** Insolvenzen in Deutschland, 2014.

**Disselkamp, Marcus:** „Der Preis der Angst – Eine erste Literaturrecherche als Ausgangspunkt für die Analyse der ökonomischen Kosten der Angst für Unternehmen“. Studie im ver.di-Auftrag, München, 2003.

**Faulhaber, Peter / Landwehr, Norbert / Grabow, Hans-Joachim:** „Turnaround-Management in der Praxis. Umbruchphasen nutzen – neue Stärken entwickeln“. Campus-Verlag, 2009.

**Gesetz über die Insolvenzstatistik (Insolvenzstatistikgesetz, InsStatG),** ausgefertigt am 7.12.2011 (BGBl. I S. 2589), in Kraft getreten am 1.1.2013.

**Gesetz zur weiteren Erleichterung der Sanierung von Unternehmen (ESUG) vom 07.12.2011.** Im Bundesgesetzblatt verkündet am 13.12.2011 (vgl. BGBl. 2011, Teil 1 Nr. 64, S. 2582)

**Gesetzentwurf der Bundesregierung:** Entwurf eines Gesetzes zur weiteren Erleichterung der Sanierung von Unternehmen. Deutscher Bundestag 17. Wahlperiode, Drucksache 17/5712, 04.05.2011.

**Grüniger, Christoph:** „Sanierungspläne und Zukunftskonzepte: Mindeststandards und Tipps für Arbeitnehmervertreter“, TBS-Handlungshilfe, 2014.

**Haarmeyer, Hans; Buchalik, Robert:** „Sanieren statt Liquidieren – Neue Möglichkeiten der Sanierung durch Insolvenz nach dem ESUG“. NWB-Verlag, 2012.

**Haarmeyer, Hans; Frind, Frank:** „Insolvenzrecht“, Verlag W. Kohlhammer, Stuttgart, 2012.

**Icks, A.; Kranzusch, P. :** Sanierungen in Insolvenzverfahren - übertragende Sanierungen und insolvenzplanbasierte Eigensanierungen in NRW, in: Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hrsg.): IfM-Materialien Nr. 195, Bonn, 2010.

**IDW Prüfstandard:** Beurteilung eingetretener oder drohender Zahlungsunfähigkeit bei Unternehmen. IDW PS 800, Stand: 06.03.2009. IDW Verlag, Düsseldorf, 2010.

**IDW Standard:** Anforderungen an die Erstellung von Sanierungskonzepten. IDW S 6. IDW-Verlag, Düsseldorf, 2012.

**Insolvenzordnung. Gesetz vom 05.10.1994 (BGBl. I S. 2866)**, in Kraft getreten am 19.10.1994 bzw. 01.01.1999, zuletzt geändert durch Gesetz vom 31.08.2013 (BGBl. I S. 3533) mit Wirkung vom 01.01.2014.

**Jungbluth, Rüdiger:** „Mehr Masse als Klasse“ Die Zeit, 02.04.2009.

**Kranzusch, P.; Icks, A.:** Die Quoten der Insolvenzgläubiger in Regel- und Insolvenzplanverfahren - Ergebnisse von Insolvenzverfahren nach der Insolvenzrechtsreform, in: Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hrsg.): IfM-Materialien Nr. 186, Bonn, 2009.

**Kranzusch, P.; Icks, A.:** Wann werden die Gläubiger ausgezahlt? - Dauer von Unternehmensinsolvenzverfahren im regionalen Vergleich, in: Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hrsg.): IfM-Materialien Nr. 193, Bonn, 2010.

**„Kurz und bündig: Was 100 Praktiker vom ESUG halten.“** INDat-Report Verwalter Verfahren Gerichte, Verlag INDat, Köln, Ausgabe 2/2013.

**„Luxushonorar – Escada-Insolvenzverwalter kassiert ab“**, Handelsblatt 2.3.2011.

**Oberhofer, Hermann:** „Insolvenz des Arbeitgebers“, Bund-Verlag, 2012.

**„Praxis in NRW. Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben“**, herausgegeben vom damaligen Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen, 2003.

**„Reform des Insolvenzrechts scheitert an Realität“**, Die Welt, 3. April, 2014.

**Riedmann, Arnold / Kümmerling, Angelika / Seifert, Hartmut:** „Evaluation des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen („Flex II“-Gesetz)“, Forschungsbericht 418 des Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2011.

**„Schlecker zwei Jahre nach der Insolvenz“**, Südwest Presse, 23.1.2014.

**„Verschleiert, ... verschwiegen, verraten“**, Die Zeit, Nr. 48, 25.11.1999.

**Wernicke, Andree:** „Das Kartell der Plattmacher: Wie mit Insolvenzen Milliarden versenkt werden.“ Econ-Verlag, 2010.

**Wroblewski, Andrej:** „Insolvenzrecht – Leitfaden für die Arbeit vor Ort“ Herausgeber: IG Metall Vorstand, Frankfurt am Main, 2012.

Die TBS wird von den Gewerkschaften in NRW sowie dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales getragen und handelt im Rahmen eines Landesauftrages. Zentrales Ziel ist die Gestaltung und Förderung eines arbeitnehmerInnenorientierten und sozialverträglichen Strukturwandels in NRW in den Geschäftsfeldern:

- **Arbeit und EDV**
- **Arbeit und Organisation**
- **Arbeit und Ökonomie**
- **Arbeit und Gesundheit**

Dazu unterstützt die TBS Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen und interessierte ArbeitnehmerInnen, sich konstruktiv in betriebliche Umgestaltungsprozesse einzubringen. Sie bietet ihre Leistungen branchenübergreifend und flächendeckend in NRW an. Besondere Berücksichtigung finden die Probleme von Klein- und Mittelunternehmen.

Die TBS bietet folgende Leistungen an:

- **Beratung in Betrieben**
- **Seminare und Veranstaltungen**
- **Nutzung arbeitsorientierter Landesprogramme**
- **Informationsmaterialien**

#### **Hauptstelle / Regionalstelle Dortmund**

Westenhellweg 92-94  
44137 Dortmund  
Tel. 0231 / 24 96 98-0  
Fax 0231 / 24 96 98-41  
tbs-hauptstelle@tbs-nrw.de  
tbs-ruhr@tbs-nrw.de

#### **Regionalstelle Bielefeld**

Stapenhorststraße 42b  
33615 Bielefeld  
Tel. 05 21 / 96 63 5-0  
Fax 05 21 / 96 63 5-10  
tbs-owl@tbs-nrw.de

#### **Regionalstelle Düsseldorf**

Harkortstraße 15  
40210 Düsseldorf  
Tel. 0 211 / 17 93 10-0  
Fax 0 211 / 17 93 10-29  
tbs-d@tbs-nrw.de



**[www.tbs-nrw.de](http://www.tbs-nrw.de)**

